



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN SERANG

Ely Rohayani Lestari

elyrohayani676@gmail.com

Universitas Bina Bangsa

Khaeruman

khaeruman.oe@gmail.com

Universitas Bina Bangsa

Edi Muhammad Abduh

kaptenmorgan345@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa

Korespondensi penulis : *elyrohayani676@gmail.com*

Abstract *This research aims to analyze the influence of work motivation and work environment on employee work productivity at the National Unity and Politics Agency of Serang Regency. The method used is a quantitative approach with an associative type of research, where data was collected through questionnaires from 31 respondents. Multiple linear regression test was used to test the research hypothesis. The research results show that work motivation has a significant effect on employee work productivity. The work environment has also been proven to have a positive influence on work productivity. Simultaneously, work motivation and work environment have a significant influence on employee work productivity. These findings indicate that increasing motivation and improving the work environment can increase employee productivity in the organization.*

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

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serang. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner dari 31 responden. Uji regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi dan perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas pegawai di organisasi tersebut.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci yang sangat berpengaruh terhadap kemajuan sebuah lembaga atau organisasi. Tanpa SDM yang berkualitas, sebuah lembaga tidak akan mampu berkembang, bahkan bisa mengalami kemunduran yang signifikan. Oleh karena itu, SDM menjadi investasi yang sangat berharga bagi organisasi dan memerlukan perhatian khusus dalam pengelolaannya. Setiap organisasi perlu mempersiapkan program-program pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM. Program tersebut penting agar organisasi dapat terus bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang dinamis. Selain itu, untuk

mencapai produktivitas yang optimal, organisasi harus memastikan bahwa tenaga kerja yang dipilih sesuai dengan pekerjaan yang ada serta menciptakan kondisi yang mendukung kinerja optimal para pekerjanya.

Produktivitas kerja merupakan ukuran yang penting dalam menilai kinerja individu dan organisasi. Menurut Triton dalam Prawoto & Hasyim (2022), produktivitas kerja diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan seluruh sumber daya yang digunakan (*input*). Hal ini menunjukkan bahwa semakin efisien penggunaan sumber daya dalam mencapai hasil yang optimal, maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan. Produktivitas kerja yang baik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis dan keterampilan pekerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas pekerja. Prawoto & Hasyim (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja memberikan nilai tambah bagi pekerja yang memiliki motivasi yang baik, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas kerja mereka. Menurut Greenberg dan Baron dalam Prawoto & Hasyim (2022), motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pencapaian tujuan. Oleh karena itu, motivasi tidak hanya berfungsi untuk memicu semangat kerja, tetapi juga membantu pekerja untuk tetap fokus dan konsisten dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Peningkatan motivasi kerja sangat diperlukan, terutama dalam lingkungan yang menuntut produktivitas tinggi.

Lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang baik mencakup kondisi fisik dan non-fisik yang mendukung, seperti fasilitas kerja yang memadai, hubungan antarpegawai yang harmonis, serta kepemimpinan yang efektif. Lingkungan yang positif dapat meningkatkan semangat dan kenyamanan pekerja dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat mengurangi produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi harus memastikan bahwa lingkungan kerja yang mereka ciptakan mampu mendukung produktivitas optimal pegawai.

Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serang merupakan salah satu instansi strategis yang berupaya untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat

melalui pengelolaan SDM dan lingkungan kerja yang baik. Dalam hal ini, pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serang diharapkan memiliki prestasi kerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, hal tersebut hanya dapat tercapai jika para pegawai diberi motivasi yang memadai dan lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi keberhasilan produktivitas kerja mereka, begitu juga dengan lingkungan kerja yang baik.

Meskipun demikian, terdapat berbagai tantangan dalam mengimplementasikan perubahan serta meningkatkan motivasi dan lingkungan kerja di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serang. Salah satu tantangan utama adalah bagaimana pegawai dapat menerima dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Manajemen juga harus mampu merumuskan strategi yang tepat dan efektif untuk meningkatkan motivasi pegawai, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas. Peningkatan motivasi dan lingkungan kerja ini menjadi hal yang sangat krusial, karena produktivitas pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan kinerja organisasi. Tanpa motivasi yang memadai dan lingkungan kerja yang optimal, produktivitas pegawai bisa terhambat, yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk fokus pada strategi peningkatan motivasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serang. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab beberapa pertanyaan utama, yaitu: (1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serang? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serang? (3) Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serang?

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai sejauh mana motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas pegawai, serta memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi pengelolaan SDM di organisasi tersebut.

LANDASAN TEORI

Produktivitas Kerja

Menurut piagam OSLA tahun 1984 sebagaimana dikutip Ra-vianto dalam (Candra Wijaya & Ojak Manurung, 2017) bahwa konsep produktivitas dimakna sebagai Produktivitas adalah konsep universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk semakin banyak orang dengan menggunakan sedikit sumber daya. indikator produktivitas kerja adalah sebagai pegawai yakni: 1) Kemampuan memotivasi diri 2) Membangun rasa percaya diri 3) Bertanggung jawab dalam pekerjaan 4) Menyenangi pekerjaan 5) Mampu mengatasi permasalahan 6) Memberikan kontribusi yang positif 7) Memiliki potensi dalam pekerjaan.

Motivasi Kerja

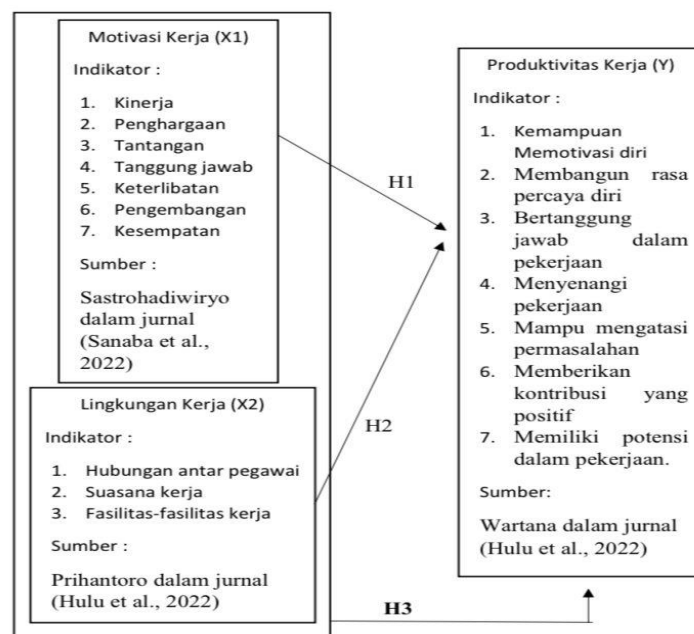
Menurut (Prawoto & Hasyim, 2022) Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi ataupun organisasi, hal ini menjadi suatu nilai lebih bagi pekerja yang memiliki motivasi kerja yang baik. Indikator motivasi kerja menurut Sastrohadiwiryono dalam (Sanaba et al., 2022), adalah sebagai berikut : a) Kinerja yaitu keinginan seseorang untuk bekerja dan kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran. b) Penghargaan yaitu penghargaan atau pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat dan kepuasan batin karyawan karena telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya. c) Tantangan yaitu adanya tantangan merupakan perangsang yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya dan penyelesaian masalah yang dihadapi karyawan d) Tanggung jawab yaitu adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab dan rasa tanggung jawab dapat memicu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi e) Keterlibatan terdiri dari rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dapat disebut dengan kotak saran yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang kuat untuk karyawan juga Saling menghargai antar karyawan merupakan cara untuk bersosialisasi di lingkungan kerja. f) Pengembangan dimana terdiri dari adaptasi karyawan di lingkungan kerja, tingkatan partisipasi karyawan dalam memberikan inovasi pada perusahaan dan sikap saling bekerja sama antar karyawan. g)

Kesempatan yaitu kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka juga harapan kerja yang lebih baik.

Lingkungan Kerja

Menurut Badrianto & Ekhsan dalam (Hamid, 2022), lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Indikator lingkungan kerja menurut Prihantoro dalam (Hulu et al., 2022), adalah sebagai berikut: 1) Hubungan antar pegawai 2) Suasana kerja 3) Fasilitas-fasilitas kerja.

Kerangka Berfikir dan Hipotesis Penelitian



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan penelitian. Hipotesis dapat dijelaskan dari berbagai sudut pandang, misalnya secara etimologis, teknis, statistik, dan lain sebagainya

H₁ : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serang.

H₂ : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serang.

H₃: Diduga Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serang yang terletak di Jl. Veteran, Kotabaru . Metode penelitian yang akan digunakan adalah pendekatan kuantitatif, Menurut Sugiyono (2018) Penelitian kuantitatif, adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Dan jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif, Menurut Sugiyono (2018) penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Menurut (Amin et al., 2023) populasi adalah semua anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam suatu tempat secara terencana menjadi terbagi kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Badan Kesatuan bangsa dan Politik Kabupaten Serang yang berjumlah 31 pegawai. Menurut (Amin et al., 2023) Sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi. maka penelitian ini karena jumlah populasinya kurang dari 100 responden, maka penulis mengambil seluruh jumlah populasi yang ada pada Kantor Kecamatan Labuan Pandeglang, yaitu 31 orang Pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut dapat dilihat dari gambar berikut ini :

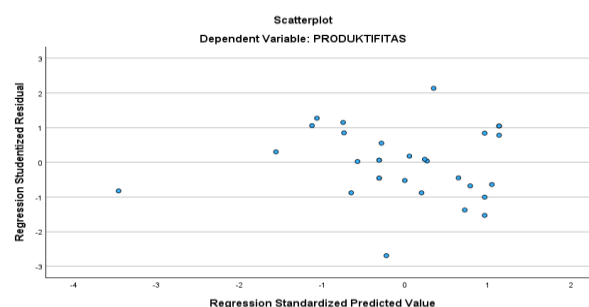
Tabel 1 uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.79066488
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.082
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian yang di uji berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik Heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas, maka dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot*. Grafik *scatterplot* yang akan menunjukkan ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Menurut Ghazali, untuk mengetahui variabel tersebut tidak ada multikolineritas, dapat diketahui dengan melihat nilai *tolerancedan* VIF (*Variance Inflation Factor*) yaitu nilai tolerance < 1 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas. Hasil pengujian multikoloniaritas dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 2 Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficient0073		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.638	4.428		3.306	.003		
	MOTIVASI	.618	.157	.745	3.945	<,001	.222	4.510
	LINGKUNGAN	.271	.337	.152	.805	.427	.222	4.510
a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS								

Nilai VIF dari variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 4.510 dan nilai *Tolerance* sebesar 0.222. Semuanya nilai VIF lebih kecil dari 10.00 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,01 maka tidak ada masalah multikolinearitas atau dengan kata lain tidak terjadi hubungan linear yang kuat antara variabel-variabel bebas.

Analisis Koefisien Korelasi

Pengujian digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variable independen secara bersama-sama terhadap variable dependen, yaitu antara variable X₁ dan X₂ terhadap Y.

Tabel 3 Koefisien Korelasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	14.638	4.428		3.306	.003
	MOTIVASI	.618	.157	.745	3.945	<,001
	LINGKUNGAN	.271	.337	.152	.805	.427

Berdasarkan tabel diatas, dalam tabel model summary nilai pada kolom R adalah 0,882 artinya pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah 0,882%. Terlihat bahwa nilai R Square sebesar 0,778 yang artinya 77,8%. Nilai Adjusted R Square-nya sebesar 0,763 atau 76,3% pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen. Selanjutnya pada tabel Model Summary memperlihatkan tingkat keakuratan model regresi dapat dilihat pada kolom Standard Error of The Estimate, di tabel tertera angka 3,934.

Uji Hipotesis t (Parsial)

Selanjutnya hasil uji t menggunakan SPSS Versi 24.0 sebagaimana berikut:

Tabel 4 Tabel Uji Hipotesis t (Parsial)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.778	.763	3.924
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, MOTIVASI				

Uji Hipotesis F Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara serentak atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*). Dan hasil pengolahan SPSS 24 adalah sebagai berikut :

Tabel 5 Uji Hipotesis F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1514.926	2	757.463	49.200	<,001 ^b
	Residual	431.074	28	15.396		
	Total	1946.000	30			
a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, MOTIVASI						

Dari tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 49,200, kemudian nilai F_{hitung} tersebut akan dibandingkan dengan F_{tabel} , berikut di bawah ini F_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5%.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil pengujian pada halaman sebelumnya diketahui nilai t-hitung untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 3,945 dan t- tabel sebesar 1,701 menunjukkan bahwa H_0 ditolak, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,945 > 1,701$). Dengan kata lain variabel

independen Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas kerja pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Serang. Dapat dikatakan hubungan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai tergolong sangat kuat. Korelasi positif artinya Motivasi Kerja yang berjalan baik pada Instansi maka Produktivitas Kerja Pegawai pun akan meningkat.

Penelitian serupa dilakukan oleh Siregar dan Utami (2021) yang meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai di sebuah lembaga pemerintahan di Sumatera Utara. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 4,256, dengan t-tabel sebesar 1,984, yang berarti H_0 ditolak karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,256 > 1,984$). Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Korelasi positif yang ditemukan dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai, semakin meningkat pula produktivitas kerja mereka. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat temuan bahwa motivasi kerja adalah faktor penting yang mendorong produktivitas di lingkungan kerja pemerintahan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Nilai t-hitung untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.805 dan t-tabel sebesar 1.701, ini berarti t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} ($0.805 < 1.701$). Dengan kata lain variabel independen Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Serang.

Penelitian lain oleh Putra dan Wijaya (2020) menemukan hasil serupa, yaitu lingkungan kerja tidak signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan di sektor pemerintahan. Dengan nilai t-hitung sebesar 0,723 dan t-tabel 1,960, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja bukan faktor dominan dalam meningkatkan produktivitas di institusi tersebut.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Bersama Sama terhadap Produktivitas Kerja

Untuk nilai F_{hitung} dari hasil pengujian di atas diketahui sebesar 49,200 dan F_{tabel} sebesar 2,56, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($49,200 > 2,56$). Dengan kata lain variabel independen Motivasi Kerja dan

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara bersama sama terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Serang.

Penelitian oleh Handayani dan Prasetyo (2019) juga menunjukkan hasil serupa, di mana motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan nilai F-hitung sebesar 35,789 dan F-tabel 2,60, H_0 ditolak, menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji t diperoleh nilai t-hitung $3.945 > t\text{-tabel } 1,701$, sehingga hipotesis menunjukan H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serang.
2. Hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t-hitung $0,805 < t\text{-tabel } 1,701$, sehingga hipotesis menunjukan H_0 diterima dan H_1 ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serang.
3. Hasil perhitungan uji f diperoleh nilai f-hitung sebesar 49.200 dengan signifikan 0,001 nilai f-hitung $49.200 > f\text{-tabel } 2.56$ dan nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau nilai sig $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Serang.

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Amin, N. F., Garancang, S., Abunawas, K., Makassar, M., Negeri, I., & Makassar, A. (2023). *PENDAHULUAN Penelitian merupakan proses kreatif untuk mengungkapkan suatu gejala melalui cara tersendiri sehingga diperoleh suatu informasi . Pada dasarnya , informasi tersebut merupakan jawaban atas masalah-*

masalah yang dipertanyakan sebelumnya . Oleh ka. 14(1), 15–31.

- Candra Wijaya, & Ojak Manurung (2017). PRODUKTIVITAS KERJA Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal Edisi. In *Вестник Росздравнадзора* (Vol. 4, Issue 1).
- Hamid, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 3(2), 247–262.
- Handayani, A., & Prasetyo, D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Sektor Publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 112-123. <https://doi.org/10.12345/jmsdm.2019.07203>
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96. <https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852>
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485>
- Putra, F., & Wijaya, T. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Sektor Pemerintahan. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 45-52. <https://doi.org/10.12345/jap.2020.09105>
- Rahmat, A., & Sari, I. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Industri Manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 210-220. <https://doi.org/10.12345/jeb.2019.12304>
- Siregar, M., & Utami, R. (2021). Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Pegawai di Lingkungan Pemerintahan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(2), 95-105. <https://doi.org/10.12345/jia.2021.10208>
- Triton, K. (2022). Produktivitas Kerja di Sektor Publik: Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Produktivitas*, 11(1), 50-65. <https://doi.org/10.12345/jp.2022.11009>