



Produktivitas Karyawan UMKM: Tinjauan dari Perspektif Motivasi dan Lingkungan Kerja

Syeikhu Alfa Ridho

Jurusan Keperawatan, Politeknik Kesehatan Kemenkes Malang

Fahmi Adriyan

Jurusan Keperawatan, Politeknik Kesehatan Kemenkes Malang

Della Rahma Windayati

Jurusan Keperawatan, Politeknik Kesehatan Kemenkes Malang

Nirma Alfiana Abdilla

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

Alamat: Jl. Besar Ijen No.77C, Oro-oro Dowo, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65119

Korespondensi penulis: syeikhualfaridho@gmail.com

Abstrak. *Human resources play a strategic role in supporting the success of SMEs. In mushroom-based SMEs, employee productivity is influenced by multiple internal factors, especially motivation and work environment. This study highlights the strategic importance of optimizing these factors to improve productivity in mushroom cultivation SMEs in Malang Regency. This research is to Analyzing the influence of motivation and work environment in improving employee productivity at Restu Bunda Mushroom Cultivation SME. This study uses a quantitative method with a saturated sampling technique involving 57 employees. Data were collected via questionnaires and analyzed using multiple linear regression, classical assumption tests, and coefficient of determination analysis. The results indicate that both work motivation and the work environment significantly influence employee productivity.*

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

Abstrak. Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam mendukung keberhasilan UMKM. Pada UMKM berbasis budidaya jamur, produktivitas karyawan dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini menyoroti pentingnya optimalisasi kedua faktor tersebut untuk meningkatkan produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada UMKM Budidaya Jamur Restu Bunda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 57 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ($p < 0,05$). Nilai koefisien determinasi sebesar 81,1% mengindikasikan kontribusi kuat kedua variabel terhadap produktivitas.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan, UMKM*

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan aspek krusial dalam mendukung keberlangsungan dan perkembangan suatu usaha, termasuk pada skala Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Produktivitas yang rendah dapat menghambat pencapaian target produksi dan berdampak pada menurunnya kualitas layanan maupun hasil produksi (Suta & Prayudi, 2022). Di UMKM Budidaya Jamur Restu Bunda, masalah ini tercermin dari ketidaksesuaian antara target dan

realisasi produksi, seperti pada aktivitas packing baglog yang hanya mencapai 8700 pcs dari target 9000 pcs per hari. Fenomena ini mengindikasikan adanya tantangan dalam aspek internal, khususnya berkaitan dengan motivasi kerja dan kualitas lingkungan kerja, yang jika tidak segera diatasi dapat menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

UMKM memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia, tercermin dari kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) yang mencapai sekitar 60% serta penciptaan lebih dari 90% lapangan kerja nasional (Ministry of Finance, 2023). Di Kota Malang sendiri, terdapat lebih dari 30.000 UMKM aktif, termasuk lebih dari 200 unit yang bergerak di bidang budidaya jamur. Salah satu yang menonjol adalah UMKM Budidaya Jamur Restu Bunda di Kecamatan Poncokusumo yang menjadi salah satu sentra produksi dan pembibitan jamur tiram terbesar di kawasan tersebut. Dengan jumlah karyawan mencapai 57 orang yang tersebar pada divisi produksi, pembibitan, dan budidaya, permasalahan produktivitas pada skala ini bukan hanya berdampak terhadap pelaku usaha internal, tetapi juga memengaruhi rantai pasok agribisnis jamur lokal secara lebih luas.

UMKM Budidaya Jamur Restu Bunda berdiri sejak tahun 2006 dan telah mengalami perkembangan yang signifikan dari sisi produksi maupun jumlah mitra. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, terjadi penurunan performa pada aspek produksi akibat kurang optimalnya motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja. Hasil observasi menunjukkan adanya permasalahan baik pada lingkungan kerja fisik seperti keterbatasan fasilitas parkir yang mengganggu alur produksi maupun nonfisik, seperti konflik antar karyawan dalam pembagian tugas. Disamping itu, motivasi kerja karyawan cenderung menurun karena kurangnya sistem penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja yang baik. Hal ini mengakibatkan ketidaksesuaian target produksi serta menurunnya produktivitas tenaga kerja.

Berbagai studi menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif memiliki korelasi positif terhadap produktivitas karyawan (Fitria et al., 2023; Otoluwa et al., 2023; Putri, 2024). Oleh karena itu, diperlukan strategi manajerial yang komprehensif dalam memperkuat sistem motivasi, seperti pemberian insentif berbasis kinerja dan pelatihan pengembangan diri (Nurhasanah et al., 2021). Selain itu, pembenahan lingkungan kerja baik dari sisi fisik seperti tata letak produksi, maupun nonfisik seperti peningkatan komunikasi dan kepemimpinan transformasional juga perlu dilakukan secara sistematis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara ilmiah sejauh mana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Budidaya Jamur Restu Bunda, sehingga hasilnya dapat menjadi rujukan dalam peningkatan kinerja tenaga kerja di sektor UMKM secara lebih luas.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam individu maupun pengaruh eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan optimal. Menurut Christiyarningsih & Marsudi, (2024) motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab, dorongan untuk berprestasi, serta motivasi ekstrinsik seperti penghargaan dan insentif memiliki pengaruh nyata terhadap keterlibatan dan hasil kerja karyawan. Noviana & Ayuningtyas, (2024) juga menekankan pentingnya keseimbangan antara motivasi internal dan eksternal dalam meningkatkan produktivitas, terutama di sektor UMKM. Motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu motivasi langsung seperti bonus dan penghargaan, serta motivasi tidak langsung seperti penyediaan fasilitas kerja yang mendukung (Alamiyah et al., 2024). Menurut Fa'iq et al.,

(2022) indikator motivasi kerja meliputi: (1) tanggung jawab, (2) prestasi kerja, (3) peluang untuk maju, (4) pengakuan atas hasil kerja, dan (5) tantangan dalam pekerjaan. Berdasarkan landasan teori dan indikator tersebut, dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

Lingkungan Kerja

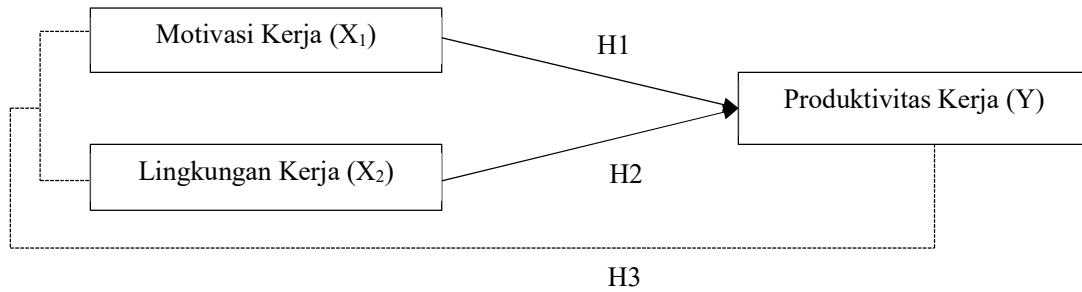
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja terdiri atas aspek fisik seperti pencahayaan, ventilasi, fasilitas, serta aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan dukungan dari pimpinan (Pramestya et al., 2023). Menurut Melisa et al., (2025) bahwa lingkungan kerja yang bersih, aman, dan mendukung interaksi sosial mampu meningkatkan kenyamanan kerja dan secara tidak langsung memperkuat kinerja karyawan. Holid & Meilani, (2021) juga mengungkapkan bahwa suasana kerja yang kondusif berkontribusi positif terhadap kepuasan dan efektivitas kerja. Menurut Lindasari et al., (2022), indikator lingkungan kerja meliputi: (1) hubungan antar rekan kerja, (2) fasilitas kerja, (3) kondisi fisik tempat kerja, (4) keamanan dan keselamatan kerja, serta (5) suasana psikologis kerja. Oleh karena itu, secara teoritis dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendorong produktivitas kerja karyawan meningkat secara signifikan.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output secara efisien dan efektif dalam kurun waktu tertentu. Ahsan, (2024) menjelaskan bahwa produktivitas bukan hanya tentang hasil kerja, tetapi juga mencakup sikap, keterampilan, dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Studi oleh Stefvy et al., (2023); Taka, (2024) menunjukkan bahwa produktivitas meningkat signifikan dalam lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kapasitas individu. Mahfud, (2019) mengartikan produktivitas sebagai rasio antara output dan input dalam proses kerja, sedangkan Shafi et al., (2023) menyatakan bahwa produktivitas merupakan sikap mental untuk terus melakukan perbaikan kinerja. Adapun indikator produktivitas menurut Recky et al., (2024) meliputi: (1) pengetahuan, (2) keterampilan, (3) kemampuan, dan (4) sikap kerja. Berdasarkan pemaparan tersebut, produktivitas dapat ditingkatkan apabila didukung oleh motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga keduanya diyakini memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual dalam penelitian ini mengilustrasikan hubungan antara dua variabel independen, yaitu motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan (Putri, 2024; Otoluwa et al., 2023). Oleh karena itu, model ini diharapkan dapat menjelaskan secara empiris keterkaitan antar variabel di UMKM Budidaya Jamur.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis:

- H₁ : Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Budidaya Jamur Restu Bunda
- H₂ : Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Budidaya Jamur Restu Bunda
- H₃ : Diduga bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Budidaya Jamur Restu Bunda

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel independen dan dependen melalui pengujian hipotesis. Penelitian dilaksanakan di UMKM Budidaya Jamur Restu Bunda yang berlokasi di Wonorejo, Kecamatan Poncokusumo, Kabupaten Malang, Jawa Timur. Penelitian dilakukan pada bulan Maret hingga Mei 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif di UMKM Budidaya Jamur Restu Bunda yang berjumlah 57 orang. Jumlah populasi relatif kecil dan terjangkau, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer berupa hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden, dan data sekunder berupa dokumen internal serta referensi kepustakaan yang relevan. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket tertutup berbasis skala Likert 1–5. Indikator variabel motivasi kerja (X₁) mengacu pada penelitian Fa'iq et al., (2022) yaitu: tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas hasil kerja, dan tantangan pekerjaan. Indikator lingkungan kerja (X₂) berdasarkan Lindasari et al., (2022) mencakup hubungan antar rekan kerja, fasilitas kerja, kondisi fisik, keamanan dan keselamatan kerja, serta suasana psikologis. Adapun indikator produktivitas kerja (Y) mengacu pada Recky et al., (2024) yaitu: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel dengan taraf signifikansi 5%. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Seluruh variabel memiliki nilai *Alpha* di atas 0,6 yang menunjukkan bahwa instrumen dinyatakan reliabel. Teknik analisis data dilakukan melalui uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda. Semua pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM Budidaya Jamur Restu Bunda dengan karakteristik meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja, sebagaimana disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden

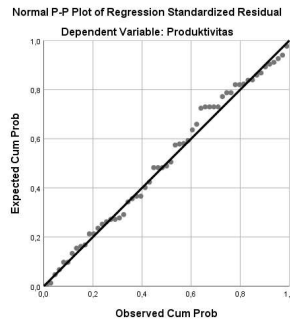
Karakteristik	f	%
Usia (Tahun)		
17-20	11	19,4
21-30	27	47,3
31-40	9	15,8
>40	10	17,5
Jenis Kelamin		
Laki-laki	31	54,4
Perempuan	26	45,6
Masa Kerja		
<1 tahun	22	36,8
2-5 tahun	25	43,9
6-10 tahun	10	17,5
Devisi		
Produksi	40	70,1
Pembibitan	13	22,8
Budidaya	4	7,1

Sumber : Data *Output* SPSS Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa hampir setengahnya responden (47,3%) berusia 21–30 tahun, sebagian besar (54,4%) berjenis kelamin laki-laki, hampir setengahnya (43,9%) memiliki masa kerja 2–5 tahun, dan sebagian besar (70,1%) bekerja di divisi produksi.

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *r-hitung* masing-masing item yang lebih besar dari *r-tabel* (0,2162) serta nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh instrumen dalam kuesioner dinilai layak untuk digunakan dalam pengumpulan data. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, yaitu motivasi kerja sebesar 0,952, lingkungan kerja sebesar 0,912, dan produktivitas kerja sebesar 0,859. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel, artinya konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur masing-masing variabel yang diteliti.

Uji Asumsi Klasik



Gambar 2. Grafik Normalitas

Sumber: Data *Output* SPSS diolah (2025)

Hasil uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan grafik *Normal P-P Plot* diatas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara merata di sekitar garis diagonal yang

mengindikasikan bahwa data residual berdistribusi normal. Selain itu, hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 2 dibawah menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi linier

Tabel 2. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,02973572
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,045
	Negative	-,096
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data *Output* SPSS diolah (2025)

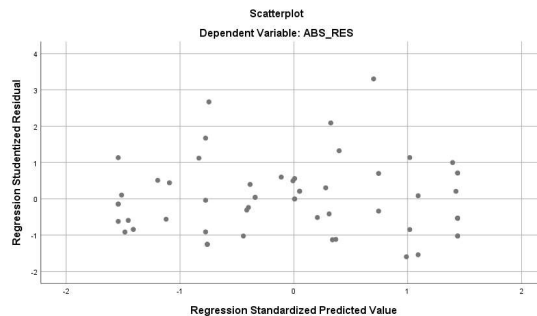
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,552	,924			2,761	,008		
Motivasi	,292	,047	,575		6,179	,000	,405	2,471
Lingkungan Kerja	,330	,081	,380		4,082	,000	,405	2,471

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data *Output* SPSS diolah (2025)

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,405 dan nilai VIF sebesar 2,471. Karena seluruh variabel memiliki nilai **tolerance** > 0,1 dan **VIF** < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi ini. Dengan demikian, kedua variabel independen dalam penelitian ini dapat digunakan secara simultan tanpa menimbulkan masalah korelasi ganda antar variabel bebas.



Gambar 3. Grafik Heterokedastisitas

Sumber: Data *Output* SPSS diolah (2025)

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua metode, yaitu scatterplot dan uji Glejser. Berdasarkan Gambar 3 diatas, hasil scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah garis horizontal tanpa membentuk pola tertentu. Pola sebar yang acak ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat pola hubungan sistematis antara residual dengan nilai prediksi, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas secara visual.

Tabel 4. Hasil Uji Gletser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	,373	,523		,715	,478
	Motivasi	,001	,027	,009	,043	,966
	Lingkungan Kerja	,027	,046	,125	,587	,559

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Data *Output* SPSS diolah (2025)

Selanjutnya, berdasarkan Tabel 4 diatas, hasil uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X_1) adalah sebesar 0,966 dan untuk variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,559. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas secara statistik. Dengan demikian, berdasarkan kedua metode pengujian tersebut baik secara grafis maupun uji statistik dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam analisis regresi lanjutan.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,901 ^a	,811	,804	1,049

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

Sumber: Data *Output* SPSS diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,811 artinya 81,1% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 18,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Sementara nilai $R = 0,901$ menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas dan terikat.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2,552	,924		2,761	,008
	Motivasi	,292	,047	,575	6,179	,000
	Lingkungan Kerja	,330	,081	,380	4,082	,000

Sumber: Data *Output* SPSS diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 6, dapat disusun model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,552 + 0,292X_1 + 0,330X_2$$

Model ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,292 satuan, dan setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,330 satuan. Konstanta sebesar 2,552 menunjukkan nilai dasar produktivitas ketika kedua variabel independen dianggap tidak berpengaruh (nilai nol).

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai:

Motivasi kerja (X_1): t hitung = 6,179; sig. = 0,000

Lingkungan kerja (X_2): t hitung = 4,082; sig. = 0,000

Karena nilai t hitung $>$ t tabel (2,012) dan nilai signifikansi $<$ 0,05, maka kedua variabel berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, hipotesis H_1 dan H_2 diterima.

Tabel 7. ANOVA Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254,760	2	127,380	115,839	,000 ^b
	Residual	59,380	54	1,100		
	Total	314,140	56			

a. Dependent Variable: Produktivitas

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

Sumber: Data *Output* SPSS diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 113,190 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka, hipotesis H_3 diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 6,179 yang lebih besar dari t tabel 2,012, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 <$ 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini diterima. Selain itu, nilai rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 4,21 mencerminkan bahwa karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Item dengan skor tertinggi adalah pernyataan “Saya selalu berusaha melebihi target yang telah ditetapkan” ($X_{1.4}$) dengan nilai rata-rata 4,30 yang menandakan adanya dorongan internal yang kuat dalam pencapaian kerja. Sementara itu, item dengan nilai terendah yaitu “Saya memiliki kewajiban untuk mencapai target yang telah ditetapkan” ($X_{1.2}$) dengan skor 4,07 mengindikasikan adanya sebagian kecil responden yang belum sepenuhnya terdorong oleh tanggung jawab formal.

Secara teoritis, motivasi kerja mencakup dua aspek, yaitu motivasi intrinsik (dorongan dari dalam diri seperti tanggung jawab, pencapaian, dan aktualisasi diri) dan motivasi ekstrinsik (dorongan dari luar seperti insentif, bonus, dan pengakuan). Menurut Fa’iq et al., (2022) indikator motivasi kerja terdiri dari tanggung jawab, prestasi kerja, pengakuan, peluang untuk maju, dan tantangan pekerjaan. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk lebih produktif, konsisten, dan mampu bekerja melampaui target. Hal ini juga didukung oleh penelitian Alamiyah et al., (2024); Christiyarningsih & Marsudi, (2024); Noviana & Ayuningtyas, (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memegang peran penting dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan etos kerja tinggi, lebih fokus, dan berorientasi pada hasil. Oleh karena itu, pihak UMKM disarankan untuk terus memperkuat motivasi karyawan, baik melalui pengembangan karir, pemberian insentif yang adil, maupun pengakuan atas hasil kerja. Strategi ini penting agar produktivitas tetap terjaga dan meningkat secara berkelanjutan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja (X_2) juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 4,082 yang lebih besar dari t tabel 2,012, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, hipotesis kedua (H_2) diterima. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi pada variabel lingkungan kerja adalah pernyataan “Saya merasa puas dengan fasilitas yang disediakan perusahaan seperti tempat produksi dan tempat parkir” ($X_{2.4}$) dengan nilai 4,11 sementara skor terendah ada pada item “Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai” ($X_{2.3}$) dengan rata-rata 3,91. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih menilai ada fasilitas yang belum optimal.

Secara teori, lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik (seperti fasilitas, pencahayaan, ventilasi) dan lingkungan non-fisik (seperti hubungan kerja, dukungan sosial, dan suasana psikologis). Menurut Melisa et al., (2025) lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, konsentrasi, dan performa karyawan. Hal ini juga didukung oleh temuan Holid & Meilani, (2021); Pramestya et al., (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, terutama ketika faktor kenyamanan dan fasilitas pendukung diperhatikan secara optimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik menjadi fondasi penting dalam meningkatkan produktivitas. UMKM perlu memperhatikan penataan ruang kerja, kebersihan, keamanan, dan hubungan antarpegawai untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja yang nyaman tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga meminimalisir stres dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 113,190 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) diterima yang berarti bahwa secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,811 juga menunjukkan bahwa 81,1% variasi dalam produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh dua variabel tersebut. Hasil ini memperkuat bahwa model regresi yang dibangun dalam penelitian ini memiliki daya prediksi yang sangat kuat terhadap variabel produktivitas kerja.

Secara teoritis, produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, tetapi merupakan hasil dari sinergi antara faktor internal dan eksternal. Motivasi kerja sebagai dorongan psikologis internal mampu meningkatkan semangat kerja dan komitmen terhadap pencapaian target, sedangkan lingkungan kerja sebagai faktor eksternal menyediakan suasana dan fasilitas yang mendukung kinerja optimal. Ahsan, (2024) menyebutkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan lingkungan yang menunjang. Ketika kedua aspek motivasi dan lingkungan kerja dikelola dengan baik, maka produktivitas akan meningkat secara konsisten dan berkelanjutan. Penelitian terdahulu oleh Taka, (2024); Stefvy et al., (2023); Otoluwa et al., (2023); Putri, (2024) bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen UMKM perlu mengambil pendekatan yang terpadu dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Peningkatan motivasi kerja melalui sistem penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan diri harus dibarengi dengan penciptaan

lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan memadai. Dengan demikian, interaksi antara aspek psikologis (motivasi) dan aspek fisik maupun sosial (lingkungan kerja) dapat menciptakan ekosistem kerja yang produktif. Hal ini penting terutama bagi UMKM yang mengandalkan kinerja karyawan sebagai penggerak utama dalam proses produksi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap karyawan UMKM Budidaya Jamur Restu Bunda disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh lebih dominan, ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih tinggi dibandingkan lingkungan kerja. Secara bersama-sama, kedua variabel mampu menjelaskan 81,1% variasi produktivitas karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara strategis untuk meningkatkan kinerja UMKM.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsan, M. Y. (2024). Pengaruh Efektivitas Pelatihan, Skil Karyawan dan Prosedur Kerja terhadap Produktivitas di Bagian PM 5 PT.IKS. *Journal of Economics and Business UBS*, 13(1), 1–23.
- Alamiyah, M., Kusuma, K. A., & Abadiyah, R. (2024). Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 135–148. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1635>
- Christiyaningsih, & Marsudi, H. (2024). Analysis of the Influence of Work Environment on Performance with Motivation as a Mediating Variable in Educational Personnel at the Faculty of Engineering, Sebelas Maret University. *Performa: Scientific Media for Industrial Engineering*, 23(2), 158–165. <https://doi.org/doi.org/10.20961/performa.23.2.86164>
- Fa'iq, A. Y., Tahir, M., & Harahap, J. (2022). The Influence of Work Motivation and Career Development on Employee Job Satisfaction at the Deli Serdang Regency Office. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 7(1), 92–101. <https://doi.org/10.30743/jrmb.v7i1.5321>
- Fitria, T., Hardiyana, A., Danasasmita, W., & Jatmika, L. (2023). Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance: Study at a two star hotel in Bandung City. *Acman: Accounting and Management Journal*, 3. <https://doi.org/10.55208/aj.v3i2.65>
- Holid, A., & Meilani, R. I. (2021). The Influence of the Social Work Environment on the Performance of Employees in the Academic Directorate of a University in Indonesia. *Journal of Office Management Education*, 3(1), 201. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9456>
- Lindasari, K., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). The Influence of Compensation, Motivation, and Work Environment on Employee Job Satisfaction. *Journal of Sharia Economics, Finance & Business Al-Kharaj* :, 4(5), 1390–1407. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i4.965>
- Mahfud, Y. (2020). Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Attitude Terhadap Employee Performance (Studi Kasus Pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 2(1), 107–119. <https://doi.org/10.32500/jematech.v2i1.579>
- Melisa, Syafutri, D. D., Salsabilah, S. H., & Mulyadi. (2025). The Influence of Work Environment

- and Compensation on Employee Performance. *Journal of Economics, Management, Accounting, and Finance*, 6(3), 1–12. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2106>
- Ministry of Finance. (2023). *The Contribution of MSMEs to the Indonesian Economy*. https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/lubuksikapung/id/data-publikasi/artikel/3134-kontribusi-umkm-dalam-perekonomianindonesia.html?utm_source=
- Noviana, U., & Ayuningtyas, E. A. (2024). The Influence of Work Environment, Workload, and Work Motivation on The Performance of Employees. *International Journal Management and Economic*, 3(2), 09–15. <https://doi.org/10.56127/ijme.v3i2.1284>
- Nurhasanah, Wahono, B., & Rahman, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(7), 134–146. www.fe.unisma.ac.id
- Otoluwa, I. N., Burhan, H., & Hasan, A. (2023). The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Productivity at PT. Suracojaya Abadimotor Maros Branch. *YUME : Journal of Management*, 6(2), 301–310.
- Pramestya, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(5), 2653–2665. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i5.2853>
- Putri, M. A. (2024). The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Productivity at Seblak Mama. *JUSTI (Journal of Industrial Systems and Engineering)*, 5(2), 214–222.
- Recky, Nazaruddin, & Widyawati. (2024). The Impact of Physical And Non-Physical Work Environment On Employee Productivity. *Journal of Business and Management Inaba*, 3(01), 54–65. <https://doi.org/10.56956/jbmi.v3i01.348>
- Shafi, M. A., Le, N. S., Zulkipli, H., Hasim, M. A., & Yusoff, M. Z. (2023). The Effect of Work Environment on Employee Productivity: A Case Study of Manufacturing Company. *Journal of International Business, Economics and Entrepreneurship*, 8(1). <https://doi.org/10.24191/jibe.v8i1.24025>
- Stefvy, S., Robin, R., Duffin, D., Silalahi, H., & ... (2023). The Influence Of Work Environment Towards Employees' Job Productivity. *Jurnal Pendidikan ...*, 7, 1029–1039. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/5385%0Ahttps://www.jptam.org/index.php/jptam/article/download/5385/4502>
- Suta, D. A., & Prayudi, M. A. (2022). The Influence of the Use of Accounting Information Systems, Education Level, and Gender on the Success of SMEs in Buleleng District. *Undiksha Journal of Economic Education*, 14(1), 33–44. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v14i1.37271>
- Taka, H. V. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.59923/assets.v2i1.188>