E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258

Halaman 5333-5354
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2026

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Camat Peusangan Kabupaten Bireuen

Ulfa Minanda[1], Afriana[2]

[1,2]Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Almuslim
e-mail: ulfaminanda84@gmail.com, afria063@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Camat Peusangan Kabupaten Bireuen, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 69 pegawai, dengan sampel sebanyak 59 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS Statistics versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,322 dan signifikansi 0,003. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,433 dan signifikansi 0,001. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, dengan nilai F hitung sebesar 17,685 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,387 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja menjelaskan 38,7% variasi produktivitas pegawai, sedangkan 61,3% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Namun, adanya multikolinearitas yang tinggi mengharuskan interpretasi pengaruh parsial dilakukan secara hati-hati. Penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung produktivitas pegawai.

Kata kunci: *motivasi kerja; lingkungan kerja; produktivitas pegawai; sumber daya manusia; pelayanan pemerintahan.*

E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 5333-5354
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2026

Abstract

This study aimed to analyze the effects of work motivation and work environment on employee productivity at the Peusangan Subdistrict Office, Bireuen Regency, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach with an associative research design. The study population consisted of 69 employees, with a sample of 59 respondents determined using the Slovin formula with a 5% margin of error. Data were collected through questionnaires, observation, and documentation, and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS Statistics version 21. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on employee productivity, with a regression coefficient of 0.322 and a significance value of 0.003. The work environment also had a positive and significant effect on employee productivity, with a regression coefficient of 0.433 and a significance value of 0.001. Simultaneously, both variables had a significant effect on employee productivity, with an F-value of 17.685 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.387 indicated that work motivation and work environment explained 38.7% of the variation in employee productivity, while the remaining 61.3% was associated with other factors outside the research model. However, the high multicollinearity observed in the model requires careful interpretation of the partial effects. This study highlights the importance of improving work motivation and creating a conducive work environment to support employee productivity.

Keywords : *work motivation; work environment; employee productivity; human resources; public administration*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena berperan dalam menjalankan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberadaan pegawai tidak hanya sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga sebagai bagian yang menentukan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kegiatan organisasi. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan, keterampilan, tanggung jawab, dan dorongan kerja yang baik agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menjadi semakin penting dalam organisasi pemerintahan yang memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Wardana et al., 2025).

Produktivitas pegawai merupakan salah satu indikator yang dapat digunakan untuk melihat kemampuan sumber daya manusia dalam menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien. Produktivitas tidak hanya dilihat dari jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu, pencapaian target, serta kemampuan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal. Produktivitas pegawai yang baik dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas pelayanan, sedangkan produktivitas yang rendah dapat menghambat pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi (Ridho & Windayati, 2025).

Salah satu faktor yang dapat berkaitan dengan produktivitas pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung memiliki semangat dalam menyelesaikan tugas, memiliki rasa tanggung jawab, berusaha mencapai target, dan memberikan hasil pekerjaan yang optimal. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan berkurangnya semangat, inisiatif, dan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawai (Wardana et al., 2025).

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang terdapat di sekitar pegawai selama melaksanakan pekerjaan (Fitria et al., 2023). Kondisi fisik meliputi pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, fasilitas, tata ruang, dan keamanan, sedangkan kondisi nonfisik berkaitan dengan hubungan antara pimpinan dan pegawai, hubungan antarpegawai, komunikasi, kerja sama, serta suasana kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat membantu pegawai berkonsentrasi dan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat mengganggu kenyamanan, konsentrasi, dan semangat pegawai dalam melaksanakan tugas.

Hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas telah menjadi perhatian dalam berbagai penelitian sebelumnya. Tedi dan Hidayat (2023) menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan

produktivitas kerja karyawan. Penelitian Berlian dan Rafida (2022) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja bersama dengan kompensasi memiliki hubungan dengan produktivitas karyawan. Sementara itu, Putra dan Mujiati (2022) menemukan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kondisi yang berkaitan dengan dorongan kerja dan lingkungan tempat pegawai bekerja perlu mendapat perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Hasil penelitian Tedi dan Hidayat (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Temuan yang sejalan juga ditunjukkan oleh Al Ghifari dan Mahfudiyanto (2023), yang menemukan adanya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Amuntai et al. (2024) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil-hasil tersebut memperkuat dugaan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu tidak selalu menunjukkan tingkat pengaruh yang sama. Perbedaan hasil dapat terjadi karena adanya perbedaan karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, dan karakteristik responden. Oleh sebab itu, penelitian mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja perlu dilakukan pada organisasi dengan karakteristik yang berbeda, khususnya pada instansi pemerintahan yang memiliki tugas pelayanan langsung kepada masyarakat. Penelitian pada lingkungan pemerintahan tingkat kecamatan menjadi penting karena produktivitas pegawai berkaitan dengan kelancaran pelaksanaan administrasi pemerintahan dan pelayanan masyarakat. Hidayat et al. (2023) menunjukkan bahwa pelayanan administrasi terpadu kecamatan berperan dalam mendukung peningkatan pelayanan publik.

Kantor Camat Peusangan Kabupaten Bireuen merupakan salah satu instansi pemerintahan yang memiliki peran dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Kecamatan Peusangan. Pelaksanaan tugas tersebut membutuhkan pegawai yang mampu bekerja secara efektif, disiplin, bertanggung jawab, dan produktif. Dalam pelaksanaan pekerjaan, tingkat semangat pegawai, kemampuan

menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan, pemanfaatan waktu kerja, serta kondisi sarana dan prasarana menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Berdasarkan pengamatan awal yang masih perlu dikonfirmasi melalui penelitian lapangan, terdapat kondisi yang berpotensi berkaitan dengan produktivitas pegawai, seperti adanya perbedaan tingkat semangat dalam melaksanakan pekerjaan dan kemungkinan belum optimalnya penyelesaian tugas sesuai waktu yang ditetapkan.

Di samping itu, kondisi lingkungan kerja pada Kantor Camat Peusangan juga menjadi aspek yang perlu dikaji. Ketersediaan fasilitas kerja, kenyamanan ruang kerja, kondisi sarana dan prasarana, komunikasi antarpegawai, serta hubungan antara pimpinan dan pegawai dapat memberikan dukungan terhadap pelaksanaan pekerjaan. Apabila kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pegawai, keadaan tersebut berpotensi memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, dan semangat kerja. Oleh karena itu, diperlukan pengujian secara empiris untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja dan lingkungan kerja berkaitan dengan produktivitas pegawai pada instansi tersebut.

Permasalahan tersebut menunjukkan perlunya suatu upaya untuk memperoleh gambaran yang lebih objektif mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner kepada pegawai. Data yang diperoleh dianalisis secara statistik untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai, serta pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap produktivitas pegawai. Pendekatan tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran berdasarkan data empiris mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas pegawai pada Kantor Camat Peusangan Kabupaten Bireuen (Baiti et al., 2020; Santosa & Trisninawati, 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Camat Peusangan Kabupaten Bireuen, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi Kantor Camat Peusangan Kabupaten Bireuen dalam

meningkatkan produktivitas pegawai melalui penguatan motivasi kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk memperoleh data dalam bentuk angka yang selanjutnya dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis penelitian. Pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas pegawai (Y).

Penelitian dilaksanakan pada Kantor Camat Peusangan Kabupaten Bireuen. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa Kantor Camat Peusangan merupakan instansi pemerintahan yang melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dan membutuhkan produktivitas pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Berdasarkan file penelitian, pelaksanaan penelitian mencakup beberapa tahapan, yaitu penyusunan proposal, studi kepustakaan, penyusunan instrumen, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, dan penyusunan laporan penelitian.

Populasi penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus ASN dan non-ASN pada Kantor Camat Peusangan Kabupaten Bireuen. Berdasarkan data kepegawaian yang digunakan dalam penelitian, jumlah populasi adalah 69 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Rincian jumlah populasi, tingkat kesalahan, dan hasil penentuan sampel disajikan pada Tabel 1.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \quad (1)$$

Keterangan:

n = jumlah sampel
N = jumlah populasi
e = tingkat kesalahan

Dengan jumlah populasi 69 orang dan tingkat kesalahan 5%, diperoleh:

$$n = \frac{69}{1 + 69(0{,}05)^2} = 58{,}85 \quad (2)$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel sebesar 58,85 yang kemudian dibulatkan menjadi 59 responden. Dengan demikian, jumlah populasi dan sampel penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Populasi dan Sampel

Keterangan	Jumlah
Populasi	69 orang
Tingkat Kesalahan	5%
Hasil Perhitungan Slovin	58,85
Jumlah Sampel	59 orang

Pengumpulan data dilakukan melalui metode survei dengan menggunakan data primer berupa kuesioner. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan terstruktur dan diberikan secara langsung kepada responden. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1. Rincian alternatif jawaban dan skor yang digunakan dalam penelitian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3

Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Variabel penelitian terdiri atas motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan produktivitas pegawai (Y). Produktivitas pegawai diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, dan efisiensi kerja. Motivasi kerja diukur melalui kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri, dan kebutuhan akan prestasi. Sementara itu, lingkungan kerja diukur melalui lingkungan fisik, lingkungan nonfisik, kondisi lingkungan fisik, keamanan dan kenyamanan kerja, serta kebersihan lingkungan kerja. Definisi operasional dan indikator masing-masing variabel penelitian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator
Motivasi Kerja (X_1)	Kebutuhan fisiologis, keamanan dan sosial, penghargaan, aktualisasi diri, kebutuhan akan prestasi
Lingkungan Kerja (X_2)	Lingkungan fisik, lingkungan nonfisik, keamanan dan kenyamanan, kebersihan
Produktivitas Pegawai (Y)	Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama, efisiensi kerja

Data penelitian dianalisis menggunakan SPSS Statistics versi 21. Analisis data meliputi statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data penelitian. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Product Moment Pearson untuk mengetahui validitas setiap butir pernyataan, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengetahui konsistensi instrumen. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,70.

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan Normal Probability Plot dan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance > 0,10 dan Variance Inflation Factor (VIF) < 10. Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser dan didukung dengan pemeriksaan Scatter Plot. Model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi uji Glejser > 0,05.

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (3)$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Pegawai
α = Konstanta
β_1, β_2 = Koefisien regresi
X_1 = Motivasi Kerja
X_2 = Lingkungan Kerja
e = Error

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas pegawai. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas pegawai. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% (α = 0,05). Variabel dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai signifikansi ≤ 0,05. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi produktivitas pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Peusangan Kabupaten Bireuen dengan melibatkan 59 responden. Responden merupakan pegawai yang berstatus ASN dan non-ASN. Penelitian menganalisis motivasi kerja sebagai variabel independen pertama (X_1), lingkungan kerja sebagai variabel independen kedua (X_2), dan produktivitas pegawai sebagai variabel dependen (Y).

Karakteristik responden memberikan gambaran mengenai kondisi pegawai yang menjadi sumber data penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja dapat diringkas sebagaimana disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	31	52,54
	Perempuan	28	47,46
Usia	20–29 tahun	18	30,51
	30–39 tahun	18	30,51
	40–49 tahun	14	23,73
	≥50 tahun	9	15,25
Pendidikan	SMA/sederajat	13	22,03
	Diploma	5	8,47
	S1	34	57,63
	S2	7	11,86
Masa kerja	<5 tahun	17	28,81
	5–10 tahun	14	23,73
	11–15 tahun	16	27,12
	>15 tahun	12	20,34

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 4, komposisi responden berdasarkan jenis kelamin relatif seimbang, meskipun responden laki-laki sedikit lebih banyak daripada perempuan. Dari sisi usia, responden didominasi kelompok usia 20–39 tahun, sedangkan dari sisi pendidikan sebagian besar responden memiliki pendidikan S1. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia produktif dan memiliki latar belakang pendidikan yang relatif baik. Keragaman masa kerja juga menunjukkan bahwa pegawai yang menjadi responden memiliki pengalaman kerja yang berbeda, sehingga penilaian terhadap motivasi, lingkungan kerja, dan produktivitas berasal dari pengalaman kerja yang beragam. Hasil statistik deskriptif terhadap ketiga variabel penelitian disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviasi	Kategori
Motivasi Kerja (X_1)	59	2,00	4,80	3,73	0,50	Baik
Lingkungan Kerja (X_2)	59	3,00	5,00	3,77	0,43	Baik
Produktivitas Pegawai (Y)	59	2,80	5,00	4,01	0,46	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 5, motivasi kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,73 dengan kategori baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa secara umum pegawai memiliki dorongan yang cukup baik dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi yang baik dapat mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab, berusaha menyelesaikan pekerjaan, dan mempertahankan pencapaian kerja.

Lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,77 dan juga berada pada kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada Kantor Camat Peusangan secara umum telah memberikan dukungan terhadap pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang relatif baik dapat membantu pegawai bekerja dengan lebih nyaman,

mengurangi gangguan dalam menyelesaikan tugas, serta mendukung interaksi dan komunikasi antpegawai.

Sementara itu, produktivitas pegawai memperoleh nilai rata-rata paling tinggi, yaitu 4,01 dengan kategori baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pegawai secara umum mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik ditinjau dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama, dan efisiensi kerja. Tingginya nilai produktivitas dibandingkan dengan dua variabel independen menunjukkan bahwa kondisi produktivitas pegawai secara umum sudah baik, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan.

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Rentang r hitung	r tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,622–0,696	0,256	0,855	Valid dan reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,517–0,646	0,256	0,793	Valid dan reliabel
Produktivitas Pegawai (Y)	0,530–0,621	0,256	0,797	Valid dan reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 6, seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,256. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh item mampu mengukur konstruk yang diteliti dan dinyatakan valid. Nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel juga berada di atas 0,70, sehingga instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, data yang diperoleh melalui kuesioner dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi yang digunakan. Hasil pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Variabel	Hasil	Keterangan
Normalitas	Residual	Sig. = 0,861	Normal
Multikolinearitas	Motivasi Kerja	Tolerance = 0,019; VIF = 52,225	Terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas	Lingkungan Kerja	Tolerance = 0,019; VIF = 52,225	Terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Motivasi Kerja	Sig. = 0,923	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Heteroskedastisitas	Lingkungan Kerja	Sig. = 0,911	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Hasil pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,861 lebih besar dari 0,05, sehingga residual model berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,923 untuk motivasi kerja dan 0,911 untuk lingkungan kerja, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas dalam model.

Namun, hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,019 dan VIF sebesar 52,225 pada kedua variabel independen. Nilai tersebut menunjukkan adanya multikolinearitas yang tinggi antara motivasi kerja dan lingkungan kerja. Kondisi ini dapat terjadi karena kedua variabel memiliki keterkaitan yang cukup kuat dalam konteks lingkungan organisasi. Pegawai yang memperoleh dukungan lingkungan kerja yang baik dapat sekaligus memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, sehingga kedua konstruk memiliki kemiripan dalam pola jawaban responden.

Multikolinearitas tersebut menjadi perhatian dalam menginterpretasikan pengaruh masing-masing variabel secara parsial karena korelasi yang tinggi antarvariabel independen

dapat meningkatkan ketidakstabilan koefisien regresi dan standar error. Oleh karena itu, hasil uji t dalam penelitian ini perlu diinterpretasikan secara hati-hati. Meskipun demikian, pengujian model secara simultan tetap memberikan informasi mengenai kemampuan kedua variabel secara bersama-sama dalam menjelaskan produktivitas pegawai.

Analisis regresi linear berganda selanjutnya digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya koefisien motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai. Hasil analisis disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

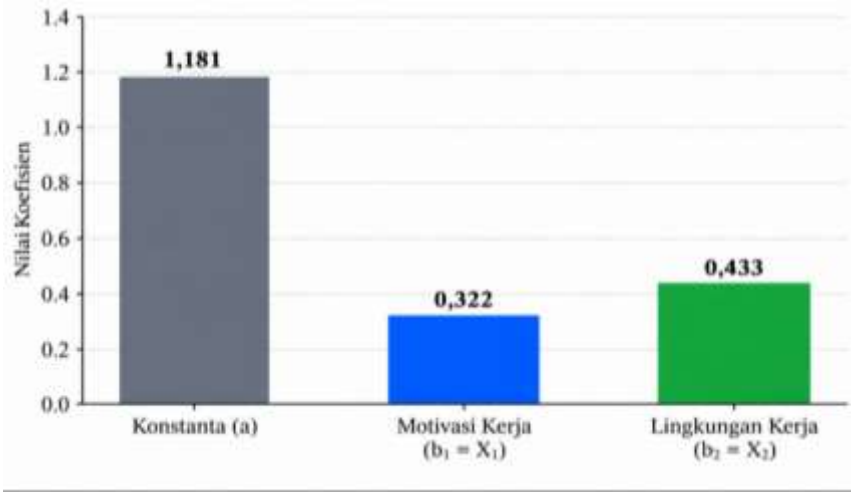
Variabel	B	Std. Error	t hitung	Sig.
Konstanta	1,181	0,479	2,463	0,017
Motivasi Kerja (X_1)	0,322	0,105	3,078	0,003
Lingkungan Kerja (X_2)	0,433	0,120	3,614	0,001

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 1{,}181 + 0{,}322X_1 + 0{,}433X_2$$

Koefisien motivasi kerja sebesar 0,322 menunjukkan arah hubungan positif dengan produktivitas pegawai. Sementara itu, koefisien lingkungan kerja sebesar 0,433 juga menunjukkan arah hubungan positif. Koefisien lingkungan kerja yang lebih besar menunjukkan bahwa dalam model yang digunakan, perubahan pada lingkungan kerja memiliki koefisien regresi yang lebih tinggi dibandingkan motivasi kerja. Perbandingan koefisien tersebut secara visual disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Koefisien Regresi Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai

Sebagaimana terlihat pada Gambar 1, koefisien lingkungan kerja sebesar 0,433 lebih tinggi daripada koefisien motivasi kerja sebesar 0,322. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja mempunyai posisi yang relatif lebih besar dalam persamaan regresi penelitian. Secara praktis, lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, dan didukung hubungan kerja yang baik dapat mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugas. Ketika kondisi kerja mendukung, pegawai dapat lebih berkonsentrasi dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif. Sementara itu, motivasi kerja memberikan dorongan internal maupun eksternal yang membuat pegawai memiliki kemauan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh (Baiti et al., 2020).

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,078 dengan signifikansi 0,003. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja berkaitan dengan peningkatan produktivitas pegawai.

Kondisi tersebut dapat terjadi karena pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung memiliki dorongan yang lebih kuat untuk menyelesaikan pekerjaan, mencapai target, bertanggung jawab terhadap tugas, dan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan harapan

organisasi. Motivasi yang berasal dari kebutuhan, penghargaan, hubungan sosial, maupun keinginan untuk berkembang dapat mendorong pegawai untuk memberikan usaha yang lebih besar dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, peningkatan motivasi dapat memberikan dampak positif terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan serta ketepatan penyelesaian tugas (Santosa & Trisninawati, 2021).

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif dengan produktivitas pegawai. Dengan demikian, organisasi perlu mempertahankan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi, seperti penghargaan terhadap hasil kerja, kesempatan pengembangan diri, hubungan kerja yang baik, serta pemberian dukungan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,614 dengan signifikansi sebesar 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan produktivitas pegawai. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin baik pula produktivitas pegawai dalam model penelitian.

Pengaruh tersebut dapat dijelaskan melalui kondisi kerja yang secara langsung berhubungan dengan kenyamanan pegawai ketika menjalankan tugas. Pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, keamanan, fasilitas kerja, komunikasi, dan hubungan antarrekan kerja merupakan bagian dari kondisi yang dapat membantu pegawai bekerja secara optimal. Lingkungan yang kurang nyaman berpotensi menimbulkan gangguan konsentrasi dan menghambat penyelesaian pekerjaan, sedangkan lingkungan yang kondusif dapat membuat pegawai lebih fokus dan nyaman dalam menjalankan tugas.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu mengenai pentingnya lingkungan kerja dalam mendukung produktivitas pegawai. Dengan demikian, perbaikan lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik kantor, tetapi juga perlu memperhatikan hubungan kerja, komunikasi, keamanan, dan kenyamanan pegawai. Upaya tersebut dapat memberikan dampak terhadap kemampuan pegawai dalam mempertahankan produktivitas kerja (Santosa & Trisninawati, 2021).

Pengujian simultan dilakukan untuk mengetahui kemampuan motivasi kerja dan

lingkungan kerja secara bersama-sama dalam menjelaskan produktivitas pegawai. Hasil uji F dan koefisien determinasi disajikan pada Tabel 9.

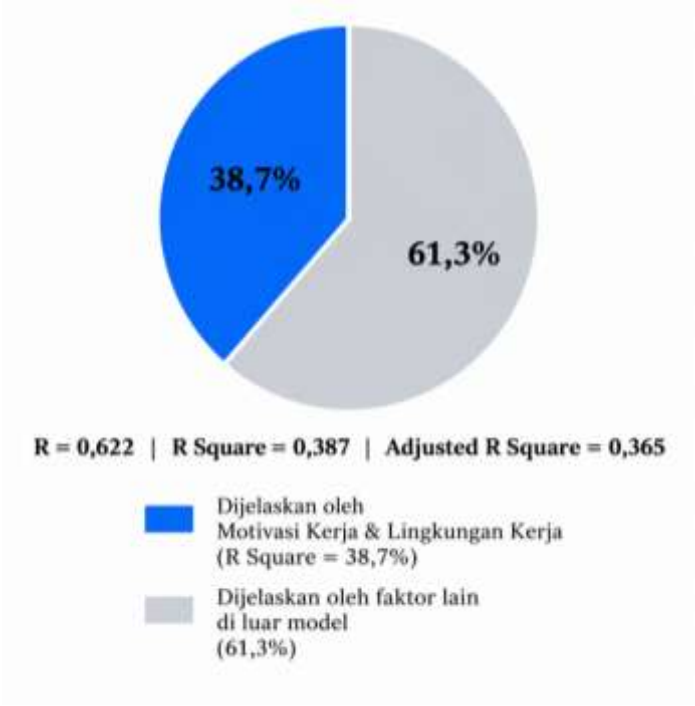
Tabel 9. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi

F hitung	Sig.	R	R Square	Adjusted R Square
17,685	0,000	0,622	0,387	0,365

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 9, nilai F hitung sebesar 17,685 dengan signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa produktivitas pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh dorongan individu untuk bekerja, tetapi juga oleh kondisi lingkungan tempat pekerjaan dilaksanakan.

Nilai R sebesar 0,622 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan produktivitas pegawai. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,387 menunjukkan bahwa 38,7% variasi produktivitas pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sebesar 61,3% sisanya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Besarnya proporsi tersebut secara visual ditunjukkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Koefisien Determinasi (R Square) Model Penelitian

Sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 2, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama menjelaskan 38,7% variasi produktivitas pegawai, sedangkan 61,3% lainnya berada di luar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel merupakan faktor yang penting, tetapi belum sepenuhnya menjelaskan produktivitas pegawai. Masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas, seperti disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, beban kerja, maupun faktor organisasi lainnya (Ridho & Windayati, 2025).

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan dua aspek yang saling berkaitan dengan produktivitas pegawai. Motivasi memberikan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi yang memungkinkan dorongan tersebut diwujudkan dalam pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas pegawai sebaiknya tidak hanya dilakukan melalui peningkatan motivasi, tetapi juga melalui

penciptaan lingkungan kerja yang mendukung (Santosa & Trisninawati, 2021).

Meskipun demikian, tingginya nilai VIF sebesar 52,225 menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan yang sangat kuat antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam data penelitian. Kondisi tersebut menyebabkan interpretasi terhadap besarnya pengaruh masing-masing variabel secara parsial perlu dilakukan dengan hati-hati. Untuk penelitian selanjutnya, pengujian dapat dilakukan dengan instrumen yang lebih terukur, sampel yang lebih luas, atau dengan mempertimbangkan variabel lain yang secara teoritis berkaitan dengan produktivitas pegawai. Temuan ini sekaligus menjadi catatan bahwa peningkatan produktivitas pada Kantor Camat Peusangan perlu dilakukan secara menyeluruh melalui kombinasi peningkatan motivasi, perbaikan kondisi lingkungan kerja, serta penguatan faktor organisasi lainnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Camat Peusangan Kabupaten Bireuen, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, dengan koefisien regresi 0,322 dan signifikansi 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang baik dapat mendorong pegawai bekerja lebih bersemangat dan bertanggung jawab. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, dengan koefisien regresi 0,433 dan signifikansi 0,001. Lingkungan yang nyaman, aman, serta didukung fasilitas memadai dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, dengan nilai F hitung 17,685 dan signifikansi 0,000. Nilai R^2 sebesar 0,387 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 38,7% variasi produktivitas pegawai, sedangkan 61,3% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Namun, nilai VIF sebesar 52,225 menunjukkan adanya multikolinearitas yang tinggi, sehingga pengaruh parsial kedua variabel perlu diinterpretasikan secara hati-hati. Dengan demikian, peningkatan produktivitas pegawai perlu didukung oleh peningkatan motivasi dan perbaikan lingkungan kerja. Penelitian

selanjutnya disarankan mempertimbangkan faktor lain, seperti disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi, serta mengevaluasi model untuk mengatasi multikolinearitas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Universitas Almuslim, khususnya Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik serta Program Studi Administrasi Bisnis, yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Kantor Camat Peusangan Kabupaten Bireuen yang telah memberikan izin dan membantu menyediakan data serta informasi yang diperlukan selama penelitian. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing, responden, dan semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan kontribusi dalam proses pelaksanaan penelitian hingga penyusunan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

Al Ghifari, M.S. & Mahfudiyanto. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Amigdala Karya Pedia Mojokerto. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen, 1(4): 189–198.

Amuntai, K., Bukhori, M. & Ruspitasari, W. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan PT. Ajidharma Corporindo. Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen, 2(1).

Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas kerja karyawan ditinjau dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(1).

Berlian, B. & Rafida, V. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP), 10(1): 81–93.

Fitria, T., Hardiyana, A., Danasasmita, W. M. & Jatmika, L. 2023. The 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*(2): 81–89. https://doi.org/10.55208/aj.v3i2.65

Hidayat, R. A., Sagita, N. I., & Centia, S. (2023). "Implementasi Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan dalam Rangka Peningkatan Pelayanan Publik (Studi Kasus di Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bandung)." Jurnal Administrasi Pemerintahan (Janitra), 3(2).

Putra, I.N.S.K. & Mujiati, N.W. 2022. The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity. European Journal of Business and Management Research, 7(2).

Ridho, S. A. & Windayati, D. R. 2025. The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Productivity: An Empirical Study of Micro and Small Enterprises. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Terapan, 3*(2): 163–174. https://doi.org/10.20961/meister.v3i2.2603

Santosa, W., & Trisninawati. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Mulak Ulu Kabupaten Lahat. SEIKO: Journal of Management & Business, 4(2).

Syardiansyah, S., Rosalina, D. & Mazaya, S.N. 2023. The Influence of Work Environment, Work Discipline and Work Motivation on Printing Employees Work Productivity CV Adi Prima Medan. HUMAN FALAH, 10(2).

Tedi & Hidayat, R. (2023). The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Productivity Which Implications on Employee Performance at PT. Fukusuke Kogyo Indonesia. *Strategic Management Business Journal, 3*(1). https://doi.org/10.55751/smbj.v3i01.69

Wardana, I. P., Al-Hamid, S. F. & Sulistiyowati, L. H. 2025. The Influence of Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment on Employee Productivity in Manufacturing Companies. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics, 8*(3): 10834–10842. https://doi.org/10.31538/iijse.v8i3.6950