



Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Toraja Utara

Abigael Kristel Natalia¹, Adriana Madya Marampa^{2*}, Agustinus Mantong³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Toraja

Email: abigaelkristelnatalia07@gmail.com¹

Penulis Korespondensi: marampaadriana@gmail.com

Abstract. This study aims to examine and analyze the influence of work motivation and the work environment on employee productivity at the North Toraja Regency Health Office. The study employee a quantitative approach using a survey method. The population consists of 76 employee, all of whom were included in the sample using a saturated sampling technique. Data were collected via questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests (partial), f-tests (simultaneous), the coefficient of determination test, and correlation analysis. The result indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee productivity. The work environment also has a positive and significant effect on employee productivity. Simultaneously, work motivation and the work environment positively influence employee productivity, as evidenced by an f-calculated value of 36,661 (exceeding the f-table value of 3,122) and a significance level of $<0,001$ (0,05). Furthermore, the coefficient of determination of 0,501 indicates that 50,1% of the variation in employee productivity can be explained by work motivation and the work environment, while the remaining 49,9% is influenced by factors outside the scope of this study.

Keywords: Health Office; Job Motivation; Quantitative Survey; Work Environment; Work Productivity.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Toraja Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 76 pegawai, dan seluruh populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji f (simultan), uji koefisien determinasi dan uji korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai f_{hitung} sebesar $36,661 > f_{tabel}$ 3,122 dengan nilai signifikansi $<0,001$ ($<0,05$). Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 0,501 menunjukkan bahwa 50,1% variasi produktivitas pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata kunci: Dinas Kesehatan; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Produktivitas Pegawai; Survei Kuantitatif.

1. LATAR BELAKANG

Dinas Kesehatan merupakan lembaga pemerintah daerah yang memiliki tugas vital untuk mengatur, mengelola, dan menyelenggarakan urusan kesehatan masyarakat, meliputi aspek kebijakan, pengawasan, maupun pelayanan. Sebagai instansi yang bergerak di bidang pelayanan publik, keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Dinas Kesehatan sangat bergantung pada kinerja para pegawai yang ada di dalamnya. Pentingnya kinerja pegawai ini sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan instansi, yaitu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan kebutuhan serta pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dipandang sebagai unsur utama yang sangat menentukan tercapainya tujuan. Pada instansi pemerintah seperti

Dinas Kesehatan, SDM yang berkualitas, disiplin, dan memiliki motivasi kerja yang baik mampu menghasilkan kinerja optimal, sehingga program kesehatan dapat berjalan efektif. Produktivitas Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai dalam periode waktu tertentu, diukur berdasarkan standar kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang telah ditetapkan. Secara konseptual, produktivitas mencerminkan perbandingan atau rasio antara *output* (hasil kerja) dan *input* (sumber daya), yang pada dasarnya mengukur efisiensi dan efektivitas kerja (Balagaize, 2024). Tingginya efisiensi dan efektivitas memastikan produktivitas yang tinggi dan tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila pegawai kurang disiplin dan memiliki motivasi yang rendah, maka produktivitas kinerja akan menurun dan berdampak pada layanan kesehatan yang kurang maksimal kepada masyarakat.

Oleh karena itu, isu produktivitas kerja karyawan pada sebuah instansi merupakan masalah strategis yang selalu menjadi fokus utama pengelolaan sumber daya manusia. Motivasi Kerja (X1) merupakan faktor pendorong utama yang memengaruhi perilaku dan performa pegawai dalam menjalankan tugas. Motivasi diartikan sebagai keseluruhan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi kemauan, semangat, inisiatif, dan kegigihan seorang pegawai (Balagaize, 2024). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan komitmen, tanggung jawab, serta disiplin yang baik, yang secara langsung berkontribusi pada hasil kerja yang optimal. Motivasi kerja tidak hanya memengaruhi hasil kerja individu, tetapi juga berdampak pada hubungan antar sesama karyawan dan kualitas lingkungan kerja secara keseluruhan (Sembiring, 2020), di mana karyawan yang merasa dihargai dan diberdayakan cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih besar Solihatun dkk (2021). Dalam instansi publik seperti Dinas Kesehatan, motivasi kerja menjadi aspek krusial karena berpengaruh langsung pada kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Selain faktor internal, Lingkungan Kerja (X2) merupakan salah satu faktor eksternal yang sangat memengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja merujuk pada seluruh kondisi yang melingkupi pegawai, mencakup aspek fisik (seperti fasilitas dan tata ruang) maupun non-fisik (seperti komunikasi dan dukungan atasan), yang secara kolektif memengaruhi kenyamanan, semangat, dan cara pegawai bekerja. Lingkungan kerja yang positif dan kondusif berkontribusi signifikan terhadap kesejahteraan mental dan emosional karyawan, yang membuat mereka lebih termotivasi dan loyal Prabowo & Lesmana, (2023). Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung misalnya adanya komunikasi yang buruk atau beban kerja berlebihan dapat secara signifikan mengurangi tingkat kepuasan kerja dan menurunkan produktivitas (Susanto et al., 2025). Oleh karena itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung oleh hubungan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga pegawai dapat bekerja

dengan lebih fokus, semangat, dan produktif. Dalam kenyataannya, fenomena yang terjadi di Dinas Kesehatan Kabupaten Toraja Utara menunjukkan adanya indikasi rendahnya motivasi dan lingkungan kerja yang belum optimal, yang berdampak pada produktivitas. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti, masih ditemukan beberapa hambatan dalam pelaksanaan tugas, seperti kurangnya kedisiplinan (datang terlambat atau meninggalkan tempat kerja), tingginya beban kerja yang dirasakan sebagian pegawai, serta target kerja yang tidak tercapai. Selain itu, terlihat adanya gejala penurunan semangat kerja, tingginya absensi, dan bahkan fenomena pegawai tidur saat jam kerja serta bermain telepon genggam ketika sedang bertugas. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti kurangnya kenyamanan ruang kerja, turut memperburuk situasi. Hambatan tersebut tentu dapat berdampak negatif terhadap produktivitas kerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat, sehingga menunjukkan bahwa produktivitas kinerja pegawai masih belum maksimal dan perlu dikaji lebih mendalam. Mengingat peran penting Dinas Kesehatan dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat serta adanya gejala penurunan motivasi dan lingkungan kerja yang kurang mendukung di Dinas Kesehatan Toraja Utara, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, penelitian ini mengangkat judul: “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Toraja Utara”

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai (Lambe dkk., 2023; Susanti dkk., 2025). Robbins & Judge, (2022) mendefinisikan motivasi sebagai proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku menuju pencapaian tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi pemerintahan, motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti penghargaan, inisiatif, pengakuan, dan peluang pengembangan karier (Dessler, 2020). Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk bekerja dengan semangat dan kesungguhan. Afandi (2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah keinginan yang muncul karena individu merasa terinspirasi, semangat, dan terdorong untuk beraktivitas dengan ikhlas dan bersungguh-sungguh.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Abbas, 2023) indikator dari motivasi kerja yaitu: (a) Sikap disiplin dari pegawai merupakan aspek penting dalam setiap organisasi, mencakup kualitas, ketertiban, dan tanggung jawab yang diperlukan dalam dunia kerja. Hal ini meliputi ketepatan waktu, kinerja, kualitas pekerjaan, kehadiran, perilaku di tempat kerja, dan kepatuhan terhadap aturan serta kebijakan perusahaan. (b) Imajinasi dan daya kombinasi Merupakan dua elemen penting dalam menciptakan inovasi. Imajinasi memungkinkan kita untuk melihat kemungkinan-kemungkinan baru, sementara daya kombinasi memungkinkan kita untuk menggabungkan ide-ide tersebut menjadi sesuatu yang unik dan berharga. (c) Rasa percaya diri merupakan kunci untuk membuka potensi terbesar dalam diri seseorang. Dengan percaya diri, seseorang dapat menghadapi tantangan dengan lebih tenang dan yakin, serta mampu memanfaatkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan-tujuan hidupnya. (d) Kemampuan untuk berkerja dalam tekanan kerja Melibatkan kemampuan untuk tetap tenang, fleksibel, dan produktif saat menghadapi situasi yang menantang. (e) Rasa tanggung jawab Merupakan kualitas yang sangat dihargai dalam berbagai aspek kehidupan. Ini mencerminkan kemampuan seseorang untuk mengelola tugas dan komitmen dengan teliti dan hati-hati, memastikan bahwa setiap detail diperhatikan dan setiap tindakan dipertimbangkan dengan baik.

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Riwukore dkk, (2021) lingkungan kerja yang ideal harus mencakup fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta suasana kerja yang nyaman. Studi terbaru oleh Oviantara & Kasmawati, (2024). menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap efektivitas pegawai. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja diukur berdasarkan aspek fasilitas, hubungan antara pegawai, suasana kerja, serta dukungan dari pimpinan. Menurut (Iqbal, 2022) menjelaskan tentang “lingkungan kerja ialah total alat, bahan, dan perangkat yang dihadapi seseorang saat melakukan metode dan pengaturan pekerjaannya, bagus secara individu maupun dalam kelompok”. tempat kerja yang ideal ialah ketika pekerja dapat melakukan tugas mereka dengan cara yang ideal, nyaman, aman, dan sehat. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan lebih banyak personel dalam waktu yang dihabiskan untuk membuat sistem kerja yang efektif. Menurut (Prasetya, 2022) Lingkungan kerja di perusahaan ialah hidup sosial, psikologis, dan fisik yang memengaruhi bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka.

Indikator lingkungan kerja

Adapun indikator lingkungan kerja Menurut (Syahputra et al., 2022) adalah sebagai berikut: (a) Suasana kerja Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja bisa berupa tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan kenyamanan. (b) Hubungan dengan rekan kerja Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan yang harmonis tanpa adanya masalah yang timbul diantara sesama rekan kerja. (c) Tersedianya fasilitas kerja Adanya fasilitas kerja yang lengkap dan memadai walaupun peralatan tersebut tidak dalam kondisi baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap.

Menurut (Zarkasi et al., 2022) indikator lingkungan kerja yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah “tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor penyebab stres kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara.

b. Lingkungan kerja nonfisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut (Sihombing, 2004) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk diperusahaan antara atasan dan bawahan serta sesama karyawan dan hubungan-hubungan antar karyawan. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif pimpinan perlu meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja, menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.

Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Thalibana, (2022) Produktivitas dapat berupa sikap mental dari seseorang yang ingin selalu bekerja lebih baik dari sebelumnya. Sikap mental ini akan mendorong seseorang untuk terus meningkatkan dirinya sendiri akan berdampak pada peningkatan hasil

kerjanya. Menurut Berlian & Rafida, (2022) Peningkatan produktivitas dalam suatu perusahaan disebabkan oleh peningkatan efisiensi kinerja, seperti waktu, material, tenaga kerja, sistem kerja, teknologi produksi serta keterampilan pegawai. Dalam sintesis, pengertian produktivitas kerja menggabungkan pemikiran dan perilaku yang mengarah pada perbaikan yang secara berkala, dengan asumsi bahwa kinerja keseluruhan yang dihasilkan saat ini harus lebih tinggi dari kemarin dan sebaliknya. Menurut (Benjamin, 2022) Produktivitas adalah suatu konsep yang universal yang berlaku bagi semua sistem, karena setiap kegiatan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaan.

Indikator Produktivitas Kerja

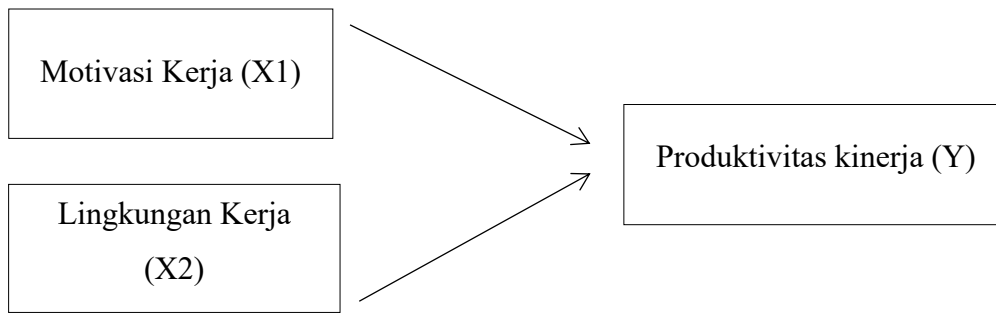
Menurut Samsuri dkk., (2025) indikator produktivitas kerja pegawai yaitu (a) Keahlian Keahlian merupakan kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, dengan memiliki keahlian yang tepat seseorang dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif. (b) Peningkatan hasil kerja merupakan upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang tercapai. (c) Semangat bekerja Semangat bekerja merupakan komitmen untuk mencapai hasil yang lebih baik dari hasil sebelumnya, kita tidak hanya meningkatkan hasil kerja, tetapi juga membangun kedisiplinan dan dedikasi yang akan membawa manfaat jangka panjang. (d) Pengembangan pribadi Pengembangan pribadi merupakan konsisten untuk meningkatkan kemampuan, seseorang bisa menghadapi tantangan kerja dengan lebih efektif. (e) Kualitas Kualitas merupakan aspek penting yang mencerminkan seberapa baik hasil kerja memenuhi standar dan harapan organisasi. Kualitas kerja dapat diukur dari produktivitas, akurasi, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas Efisiensi

Landasan Empiris

Penelitian terdahulu merupakan pentingnya penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah ada sebelumnya. Penelitian terdahulu akan memudahkan menentukan langkah-langkah untuk menyusun penelitian dari segi teori dan konsep. Adapun penelitian terdahulu dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara motivasi kerja (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel independen dan produktivitas kinerja (Y) sebagai variabel dependen.



Gambar 1. Kerangka Berpikir.

keterangan :

X1= Variabel independen (motivasi kerja)

X2=Variabel independen (lingkungan kerja

Y= Variabel dependen (produktivitas kinerja)

Pengembangan Hipotesis

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kesehatan Toraja Utara. Pegawai

Susanti dkk., (2025). hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai. Demikian juga hasil penelitian Kustanto et al., (2021) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di sektor publik. Berdasarkan literatur diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kesehatan Toraja Utara.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kesehatan Toraja Utara.

Ipijei & Tawenem (2025) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai dengan nilai Wurana et al. (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan telaah literatur diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kesehatan Toraja Utara.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kesehatan Toraja Utara.

Lerebulan (2020) hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Demikian juga hasil penelitian

Saputra et al. (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara bersama-sama akan memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Berdasarkan telaaha literatur diatas amka hipotesis dalam penelitian ini adalah

H₃: Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kesehatan Toraja Utara.

3. METODE PENELITIAN

Deksriptif Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan angka, data tingkat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Toraja Utara. Penelitian kuantitaif merupakan metode penelitian yang berlandasan pada silsifat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data yang kuantitaif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Rachman dkk., 2024).

Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah:

Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan menebar instrumen penelitian berupa kuesioner kepada responden.

Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2023) populasi merupakan keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi dimana elemen yang dimaksud adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Populasi bisa dikatakan sebagai kelompok orang maupun kejadian maupun hal yang menarik dimana penelitian ingin membuat opini berdasarkan statistik sampel (Sekaran & Bougie, 2019). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di dinas kesehatan toraja utara yang berjumlah 76 orang.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2023) sampel merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sehingga sampel yang diambil dari populasi harus bisa representatif dari populasi yang ada.

Sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 76 responden, yang seluruhnya berasal dari anggota populasi. Penetapan seluruh anggota populasi sebagai sampel dilakukan karena jumlah populasi masih berada dalam batas yang memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan.

Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono, (2023:166), instrumen penelitian ialah alat yang dipergunakan dalam mengevaluasi fenomena yang dilakukan pengamatannya, baik pada pengukuran akan fenomena alam ataupun sosial. Instrumen penelitian berfungsi sebagai perangkat pengukur yang mendukung perolehan informasi kuantitatif tentang berbagai karakteristik variabel secara objektif. Alat penelitian yang digunakan oleh penulis adalah kuesioner berstruktur (tertutup), dimana kuesioner dilakukan penyusunannya melalui pilihan jawaban yang menjadikan responden sebatas perlu melakukan pemilihan pada satu jawaban.

Dalam penyusunan kuesioner penelitian ini, digunakan skala *likert* sebagai metode pengukuran. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, serta tingkat kecenderungan responden terhadap sesuatu fenomena sosial (Sugiyono, 2023). Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan. Dalam penyusunan kuesioner, peneliti menggunakan skala *likert* dengan interval dari 1 sampai 5, dan kriteria penilaian adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Penelitian skala *likert*.

Alternatif jawaban	Simbol	Bobot nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sugiyono, 2023)

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut:

Observasi

Observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja terhadap produktivitas kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Toraja Utara. Melalui observasi, peneliti dapat memperoleh data nyata mengenai

kerja pegawai terkait motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kinerja pegawai.

Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data berupa daftar pertanyaan tertutup kepada responden untuk mengetahui tingkat motivasi, lingkungan kerja dan produktivitas kinerja mereka. Pernyataan dalam kuesioner disusun menggunakan skala likert yang bertujuan untuk mengukur tingkat persepsi terkait variabel penelitian.

Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan berbagai bentuk dokumen, arsip, buku, laporan, catatan, maupun gambar yang relevan dan dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung tentang kondisi pegawai, serta informasi mengenai kinerja dan motivasi kerja serta lingkungan kerjapegawai.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik kuantitatif. Dalam penelitian ini diperhitungkan, menggunakan SPSS (*Statistical Product and Survei Solutions*). Adapun metode penelitian analisis data yang digunakan yaitu sebagai berikut.

Uji Validitas

Menurut (Abdullah et al., 2022:83), validasi yakni tingkat keakuratan serta kecermatan suatu instrimen atau alat ukur saat menjalankan pengukuran atas apa yang sebenarnya diinginkan untuk dilakukan pengukurannya. Pada konteks penelitian, alat ukur dianggap sah atau valid jika mampu mengukur variabel yang dimaksud dengan tepat. Pengujian validasi instrumen dalam penelitian ini mempergunakan uji *Bivariate Pearson Correlations* melalui bantuan program SPSS (*Statistical Package For Social Science* atau *Statistical Product and Survice Solution*). Kemudian bandingkan hasil korelasi r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} pada tingkat kesalahan (error) 5% atau 0,05. Jikalau nilai positif serta $r_{hitung} > r_{tabel}$, mengartikan item mampu disebut valid. Jikalau $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, mengartikan item dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut (Elvera, 2022:122), uji reliabilitas ialah proses guna menilai kehandalan sebuah kuesioner sebagai indicator pada suatu variable ataupun konstruk. Sebuah kuesioner dianggap memiliki reliabilitas jika jawaban dari responden dalam kuesioner tetap konstisten ataupun stabil pada satu waktu ke waktu lainnya. Sebuah kuesioner juga dianggap reliabel jikalau mencapai nilai *Cronbach alpha* besarnya melebihi pada 0,6. Dasar dari pengambilan Keputusan dalam uji reliabilitas ini:

- a. Jika nilai Cronboach's Alpha $> 0,60$ mengartikan kuesioner reliabel
- b. Jika nilai Croboach's Alpha $< 0,60$ mengartikan kuesioner tidak reliabel

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pemrograman SPSS (*Statistical Package for Social SCeince atau Statistical Product and Srevice Solution*) untuk menguji analisis reliabilitas dan menghasilkan *output* berupa *table reliabilitas statistical*.

Uji Normalisasi

Menurut (Ghozali, 2021:196) uji normalisasi digunakan guna mengecek apakah variable pengganggu ataupun residul pada model regresi berdistribusi normal. Ujit T serta F diasumsikan bahwasanya residul ikut kepada distribusi normal. Pelanggaran terhadap asumsi ini dapat membuat uji tidak valid termasuk jumlah sampel yang kecil.

Melalui pemerhatian atas plot probalilitas normal yang melakukan perbandingan pada distribusi kumulatif bersama ditribusi normal, kenormalam residul dapat teridentifikasi. Distribusi normal akan melakukan pembentukkan garis diagonal lurus, serta plot residual akan dilakukan perbandingannya memakai garis diagonal tersebut. Jikalau distribusi data residual adalah normal, mengartikan plot data sebenarnya akan mengikuti garis diagonal tersebut.

Selain itu, metode statistik alternatif guna melakukan pengujian normalitas residual yakni uji Kolmogorov-Smirnos (K-S). Jikalau nilai signifkannya atas uji K-S besarnya melebihi pada 0,05, maka data dianggap memiliki distribusi normal.

Uji t

Menurut Ghozali, 2021:148), uji t dan uji persial dipergunakan agar dapat menilai betapa besar pengaruh variabel independen dengan persial pada variabel dependen. Kesimpulan dari uji t didasarkan pada:

- a. Jikalau thitung $< t_{tabel}$ serta probabilitas (a) < 0.05 , mengartikan bahwa ditemukannya bukti yang mencukupi untuk menolak H_0 , yang berati variabel independen secara persial tidak mengandung pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jikalau thitung $< t_{tabel}$ serta probabilitas (a) > 0.05 , mengartikan tidak ditemukan bukti yang mencukupi untuk menerima H_0 , yang berarti variabel independen secara persial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F

Menurut (Ghozali, 2021:148), Uji f memiliki tujuan untuk menguji kelayakan model penelitian yaitu mengetahui atau menguji apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen. Jikatingkat signifikan (Sig $< 0,05$), maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Determinasi

Menurut (Ghozali, 2021:147), koefisien determinasi melakukan pengukuran kepada kemampuan model saat menjelaskan variabel dependen. Rentang nilai yakni antara nol dengan satu. Nilai rendah memperhatikan terbatasnya variabel independen saat memberi penjelasan terkait variabel dependen, sementara nilai yang mendekati angka satu menandakan bahwa variabel independen memberikan informasi yang mendekati lengkap untuk melakukan prediksi atas variasi variabel dependen.

Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2023).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	47	62%
Laki-laki	29	38%
Total	76	100%

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 2. di atas diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 76 responden terdapat 47 responden perempuan (62%) dan 29 responden laki-laki (29%). Maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden menurut jenis kelamin sebagian besar perempuan.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia.

Tingkat Usia	Jumlah	Persentase (%)
25-32	16	21%
33-45	52	68%
46-54	8	11%
Total	76	100%

Sumber: Data Diolah (2026)

Dari tabel 3. dapat menunjukkan bahwa responden yang berusia 25-32 tahun berjumlah 16 orang (21%), usia 33-45 tahun berjumlah 52 orang (68%), dan usia 46-54 tahun berjumlah 8 orang (11%), maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden menurut umur sebagian besar 33-45 Tahun.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 Tahun	11	14%
1 Tahun-5 Tahun	24	32%
> 5 Tahun	41	54%
Total	76	100%

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan data 4.3, menunjukkan bahwa responden sebanyak 11 orang (14%) dengan lama bekerja < 1 Tahun, sebanyak 24 orang (32%) yang lama bekerja 1 Tahun - 5 Tahun dan sebanyak 41 orang (54%) yang lama bekerja > 5 Tahun. Maka dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki lama bekerja sebagian besar adalah > 5 Tahun dengan jumlah 41 orang (54%).

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTP	1	1%
SLTA	3	4%
Diploma	10	13%
Strata 1	55	74\2%
Strata 2	7	9%
Strata 3	0	0%
Total	76	100%

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 0 orang tingkat pendidikan SLTP, sebanyak 3 orang (4%) tingkat pendidikan SLTA, sebanyak 10 orang (13%) tingkat pendidikan Diploma, sebanyak 55 orang (72%) tingkat pendidikan Strata 1, sebanyak 7 orang (9%) tingkat pendidikan Strata 2, sebanyak 0 orang (0%) tingkat pendidikan Strata 3. Maka dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan sebagian besar tingkat pendidikan Strata 1 dengan jumlah 55 orang (72%).

Deskripsi Hasil Jawaban Responden.

Tabel 6. Variabel X1.

ITEM	JAWABAN VARIABEL X1									
	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	14	18%	41	54%	21	28%	-	-	-	-
X1.2	9	12%	39	51%	27	36%	1	1%	-	-
X1.3	9	12%	39	51%	28	37%	-	-	-	-
X1.4	9	12%	39	51%	28	36%	-	-	-	-
X1.5	8	11%	44	58%	23	30%	1	1%	-	-
X1.6	18	24%	40	53%	18	24%			-	-
X1.7	10	13%	45	59%	20	26%	1	1%	-	-
X1.8	9	12%	44	58%	23	30%			-	-
X1.9	12	16%	41	54%	21	28%	2	3%	-	-
X1.10	11	15%	44	58%	21	28%	-	-	-	-

X1.11	15	20%	43	57%	18	24%	-	-	-	-
X1.12	8	11%	48	63%	18	24%	2	3%	-	-
X1.13	10	13%	41	54%	24	32%	1	1%	-	-
X1.14	11	15%	37	49%	27	36%	1	1%	-	-
X1.15	16	21%	43	57%	17	22%	-	-	-	-

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel Variabel X1 (Motivasi Kerja) dengan jumlah responden 76, dapat dijelaskan bahwa secara umum responden memberikan tanggapan setuju (S) terhadap seluruh indikator motivasi kerja. Hal ini terlihat dari persentase jawaban setuju yang mendominasi setiap item, yaitu berkisar antara 49% hingga 63%. Selain itu, terdapat cukup banyak responden yang memilih sangat setuju (ST) dengan persentase antara 11% hingga 37%. Adapun jawaban tidak setuju (TS) hanya muncul pada beberapa item dengan persentase 1%-3%, dan tidak terdapat responden yang memilih sangat tidak setuju (STS).

Tabel 7. Variabel X2.

ITEM	JAWABAN VARIABEL X2									
	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	16	21%	48	63%	11	15%	1	1%	-	-
X2.2	13	17%	50	66%	13	17%	-	-	-	-
X2.3	13	17%	43	57%	19	25%	1	1%	-	-
X2.4	16	21%	39	51%	20	26%	1	1%	-	-
X2.5	16	21%	45	59%	15	20%	-	-	-	-
X2.6	17	22%	40	53%	18	24%	1	1%	-	-
X2.7	11	15%	49	65%	16	21%	-	-	-	-
X2.8	19	25%	41	54%	16	21%	-	-	-	-
X2.9	19	25%	45	59%	11	15%	1	1%	-	-

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan analisis deskripsi variabel lingkungan kerja (X2) dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju (S) terhadap seluruh pernyataan mengenai lingkungan kerja. Persentase jawaban setuju berkisar antara 51% hingga 66%, sehingga menjadi kategori jawaban yang paling dominan pada setiap indikator. Selanjutnya, jawaban sangat setuju (SS) berada pada kisaran 15% hingga 25%, Sedangkan jawaban cukup setuju (CS) berkisar antara 15% hingga 26%. Adapun jawaban tidak setuju (TS) hanya memberikan oleh 1% responden pada beberapa indikator, dan tidak terdapat responden yang memilih sangat tidak setuju (STS).

Tabel 8. Variabel Y

ITEM	JAWABAN VARIABEL Y									
	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	6	8%	26	34%	29	38%	12	15,8	3	3,9
Y2	6	8%	24	32%	31	41%	14	18%	1	1,3
Y3	4	5%	21	28%	34	45%	16	21%	1	1%
Y4	8	11%	27	36%	27	36%	11	15%	3	4%
Y5	8	11%	23	30%	30	40%	13	17%	2	3%
Y6	6	8%	24	32%	31	41%	13	17%	2	3%
Y7	7	9%	27	36%	29	38%	12	16%	1	1%
Y8	8	11%	24	32%	30	40%	12	16%	2	3%
Y9	10	13%	19	25%	30	40%	14	18%	3	4%
Y10	6	8%	22	29%	33	43%	14	18%	1	1%
Y11	5	7%	16	21%	34	45%	19	25%	2	3%
Y12	7	9%	24	32%	37	49%	6	8%	2	3%
Y13	10	13%	20	26%	32	42%	9	12%	5	7%
Y14	2	3%	27	36%	28	37%	18	24%	1	1%
Y15	7	9%	21	28%	31	41%	16	21%	1	1%
Y16	8	11%	24	32%	36	47%	8	11%	-	-
Y17	7	9%	27	36%	27	36%	13	17%	2	3%
Y18	4	5%	28	36,8	30	40%	13	17%	1	1%

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan analisis variabel prosuktivitas (Y) diketahui bahwa tanggapan responden terdapat produktivitas kerja cenderung berada pada kategori cukup setuju (CS). persentase jawaban cukup setuju berkisar antara 36% hingga 49%, sehingga menjadi jawaban yang paling dominan pada sebagian besar indikator. Selanjutnya, jawaban setuju (S) 21% hingga 37%, sedangkan jawaban sangat setuju (SS) berkisar 85 hingga 25%, dan sangat tidak setuju (STS).

Hasil Pengujian

Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validasi adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesuiner. Kuesioner dikatakan valid apabila suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk meyakinkan bahwa instrumen mempunyai validasi yang tinggi, maka perlu dilakukan pengujian tingkat validasi yang tinggi, maka perlu dilakukan pengujian dapat menentukan valid atau tidaknya suatu pertanyaan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r_{hitung} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka

pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1).

Variabel	Butir Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,751	0,2256	Valid
	X1.2	0,749	0,2256	Valid
	X1.3	0,712	0,2256	Valid
	X1.4	0,796	0,2256	Valid
	X1.5	0,629	0,2256	Valid
	X1.6	0,668	0,2256	Valid
	X1.7	0,728	0,2256	Valid
	X1.8	0,609	0,2256	Valid
	X1.9	0,687	0,2256	Valid
	X1.10	0,559	0,2256	Valid
	X1.11	0,741	0,2256	Valid
	X1.12	0,707	0,2256	Valid
	X1.13	0,632	0,2256	Valid
	X1.14	0,761	0,2256	Valid
	X1.15	0,759	0,2256	Valid

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji validasi pada tabel 9. dengan menggunakan program SPSS Versi 25, variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa semua instrumen valid untuk digunakan sebagai pertanyaan mengukur variabel motivasi kerja yang telah diteliti.

Tabel 10. Hasil Uji Validasi Lingkungan Kerja (X2).

Variabel	Butir Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,720	0,2256	Valid
	X2.2	0,778	0,2256	Valid
	X2.3	0,796	0,2256	Valid
	X2.4	0,736	0,2256	Valid
	X2.5	0,760	0,2256	Valid
	X2.6	0,751	0,2256	Valid
	X2.7	0,775	0,2256	Valid
	X2.8	0,642	0,2256	Valid
	X2.9	0,746	0,2256	Valid

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji validasi pada tabel 10. diatas dengan menggunakan program SPSS Versi 25, variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan bahwa semua instrumen valid untuk digunakan sebagai pertanyaan mengukur variabel lingkungan kerja yang telah diteliti.

Tabel 11. Hasil Uji Validasi Produktivitas.

Variabel	Butir Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Produktivitas(Y)	Y1	0,689	0,2256	Valid
	Y2	0,635	0,2256	Valid
	Y3	0,766	0,2256	Valid
	Y4	0,756	0,2256	Valid
	Y5	0,649	0,2256	Valid
	Y6	0,714	0,2256	Valid
	Y7	0,621	0,2256	Valid

Y8	0,753	0,2256	Valid
Y9	0,757	0,2256	Valid
Y10	0,693	0,2256	Valid
Y11	0,664	0,2256	Valid
Y12	0,691	0,2256	Valid
Y13	0,742	0,2256	Valid
Y14	0,697	0,2256	Valid
Y15	0,810	0,2256	Valid
Y16	0,754	0,2256	Valid
Y17	0,742	0,2256	Valid
Y18	0,720	0,2256	Valid

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan uji validasi pada tabel 11. diatas dengan menggunakan program SPSS Versi 25, variabel produktivitas kerja menunjukkan bahwa semua instrumen valid digunakan sebagai pertanyaan mengukur variabel produktivitas kerja yang telah diteliti.

b. Uji Relibialitas

Uji relibialitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui konsistensi suatu instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Untuk menentukan reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach dimana >0.60 sebaliknya, apabila nilai Alpha Cronbach <0.60 , maka instrumen penelitian dinyatakan tidak reliabel.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada variabel Motivasi Kerja (X1) dengan menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,925	15

Sumber: Data Diola (2026)

Pada tabel 12 di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha $0.925 > 0,60$ dimana hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) reliabel.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan menggunakan SPSS Versi 25:

Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,898	9

Sumber: Data Diolah (2026)

Pada tabel 13. diatas menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha $0,898 > 0,60$ yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) reliabel.

Tabel 14. Hasil uji Reliabilitas Produktivitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,943	18

Sumber: Data Diolah (2026)

Pada tabel 14. diatas adalah menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha $0,943 > 0,60$ dimana ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas (Y) reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian atau residul dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalisasi merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linear berganda agar hasil pengujian statistik dapat memberikan estimasi yang tidak biasa.

Apabila signifikansi $> 0,05$ maka data terdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov Test

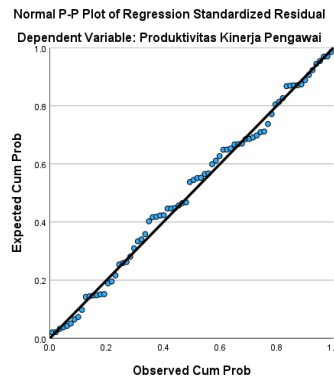
Tabel 15. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		8,38647674
Most Extreme Differences	Absolute		,060
	Positive		,049
	Negative		-,060
Test Statistic			,060
Asymp. Sig. (2-tail			,200 ^d
Mante Carlo sig			,701
Sig (2-tailed) ^d	99%	Lower	,690
	Confidence	Bound	,713
	Interval	Upper Bound	
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlos Samples With Starting Seed 2000000			

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil SPSS table 15 diatas, hasil uji normalitas dengan menggunakan statistic one-sample kolmogor

Berikut adalah hasil uji normalitas dengan grafik P P-Plot Standardized dengan menggunakan SPSS Versi 25:

**Gambar 2.** Hasil Uji P-P Plot

Berdasarkan gambar 2. hasil uji P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik atau data berada dekat mengikuti garis diagonal yang berarti bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen serta untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen

Tabel 16. Analisis Regresi Linear Berganda.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
		B	Std. Error				Rollerance	VIF
1	(Constant)	-29,932	10,414		-2,874	,005		
	Motivasi kerja	,823	,143	,485	5,760	<,001	,962	1,039
	Lingkungan Kerja	1,152	,226	,429	5,095	<,001	,962	1,039

a. Dependent Variabel: Produktivitas Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan:

$$Y = -29,932 + 0,823X_1 + 1,152X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar -29,932 berarti jika Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) bernilai tetap atau nol, maka Produktivitas pegawai (Y) sebesar -29,932. Koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,823 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 0,823. Dan sebaliknya, koefisien Lingkungan Kerja sebesar 1,152 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 1,152. Dengan demikian, kedua variabel berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai.

b. Uji Persial (uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual (persial) dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau melihat tingkat signifikasinya.

Tabel 17. Hasil Uji T (Secara Persial).

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficient Beta	t	Sig.	Collinearity Statistic	
		B	Std. Error				Tollerance	VIF
1	(Constant)	-29,934	10,414	,485	-2,874	,005		
	Motivasi Kerja	,823	,143	,429	5,760	<,001	,962	1,039
	Lingkungan Kerja	1,152	,226	,429	5,095	<,001	,962	1,039

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 17. diatas, hasil pengolahan data menggunakan SPSS mununjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 5,760 dengan tingkat signifikasi sebesar <,001. Sedangkan nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 5,095 dengan tingkat signifikasi sebesar <0,001. untuk menentukan nilai t tabel, digunakan tingkat signifikasi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan rumus

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= (\alpha/2; n-k-1) \\
 &= (0,05/2; 76-2-1) \\
 &= (0,025; 76) \\
 &= 1,992
 \end{aligned}$$

Maka ditemukan t_{tabel} sebesar 1,992. Adapun pengambilan keputusan hasil uji persial (uji t) adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh motivasi kerja (x_1) terhadap produktivitas pegawai

Diketahui variabel motivasi kerja (x_1) memiliki nilai t hitung sebesar 5,760, dengan nilai signifikansi <0,001 (<0,05). Karena t hitung > t tabel dan nilai signifikansi <0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

b. Pengaruh lingkungan kerja (x_2) terhadap produktivitas pegawai (Y)

Diketahui variabel lingkungan kerja (x_2) memiliki nilai t hitung sebesar 5,095, sedangkan t tabel sebesar 1,992, dengan nilai signifikansi <0,001 (<0,05). Karena t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian

disimpulkan bahwa lingkungan kerja (x_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

c. Uji f

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang masukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simulasi) terhadap variabel dependen. Pegujian dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung dengan f tabel atau melihat tingkat signifikansinya. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 18. Hasil Uji F.

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5298,223	2	2649,111	36,661	<,001 ^b
	Residual	5274,197	73	72,260		
	Total	10573,197	75			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 18. di atas diperoleh nilai f hitung sebesar 36,661 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Selanjutnya nilai f tabel dihitung dengan menggunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) dengan derajat sebesar sebagai berikut:

$$df_1 = k = 2$$

$$df_2 = n - k = 1$$

$$= 76 - 2 - 1$$

$$= 73$$

$$F_{tabel} = F(0,05; 2; 73)$$

$$F_{tabel} = 3,122$$

Berdasarkan hasil uji f diperoleh nilai f hitung sebesar 36,661 dengan nilai signifikansi <0,001. Karena f hitung (36,661) > f tabel (3,122) dengan nilai signifikan <0,05, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

d. Uji Determinasi

Tabel 19. Hasil Uji Determinasi.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,501	,487	8,50058

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja
b. Dependen Variabel: Produktivitas Pegawai

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 19. diperoleh nilai R Square sebesar 0.501. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja sebesar 50,1%, sedangkan sisanya sebesar 49,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

e. Uji Korelasi

Tabel 20. Hasil Uji Korelasi.

		Correlations		
		Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Produktivitas Kinerja Pegawai
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,194	,569**
	Sig. (2-tailed)		,09	<,00
	N	76	7	76
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,194	1	,524**
	Sig. (2-tailed)	,092		<,00
	N	76	7	76
Produktivitas Pegawai	Pearson Correlation	,569**	,524	1
	Sig. (2-tailed)	<,00	<,00	
	N	76	7	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 20, hasil uji korelasi pearson menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan produktivitas kinerja pegawai sebesar 0,569 dengan nilai signifikansi <0,001. Lingkungan kerja juga memiliki hubungan positif dan signifikansi dengan produktivitas pegawai sebesar 0,524 dengan nilai signifikansi <0,001. Selain itu, Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif sebesar 0,194 dengan nilai signifikansi 0,092 (>0,05), sehingga hubungan antara kedua variabel tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja dan Lingkungan kerja masing-masing memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai,

Pembahasan

Berdasarkan perhitungan data hasil penelitian maka dibahas dalam pembahasan sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Toraja Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X1) terhadap produktivitas pegawai (Y). Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap produktivitas pegawai (Y) sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas produktivitas pegawai pada Dinas Kesehatan Toraja Utara. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan produktivitas pegawai. Indikator sikap disiplin pegawai menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki kepatuhan terhadap peraturan organisasi, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta konsistensi dalam menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Indikator imajinasi dan daya kombinasi menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan untuk berpikir kreatif, menemukan solusi terhadap permasalahan pekerjaan, serta mengembangkan ide-ide baru dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Indikator rasa percaya diri menggambarkan bahwa pegawai memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator kemampuan bekerja dalam tekanan menunjukkan bahwa pegawai mampu mengendalikan diri dan tetap mempertahankan kualitas kinerja meskipun dihadapkan pada beban kerja maupun tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu terbatas. Sementara itu, rasa tanggung jawab menjadi faktor paling dominan karena tingginya rasa tanggung jawab mencerminkan komitmen pegawai terhadap organisasi dan menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ipijei & Tawenem (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan semangat kerja, rasa tanggung jawab, disiplin, serta kepercayaan diri yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Toraja Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas pegawai (Y). Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas pegawai (Y) sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kesehatan Toraja Utara. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan pegawai bekerja dengan lebih nyaman, meningkatkan konsentrasi kerja, serta mendorong menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar pegawai maupun pimpinan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Pada indikator suasana kerja menunjukkan bahwa pegawai merasa suasana kerja yang baik menciptakan rasa nyaman bagi pegawai, mengurangi keteguhan dalam bekerja, serta mendorong pegawai untuk bekerja lebih fokus dan produktif. Selain itu, indikator hubungan kerja dengan rekan kerja menunjukkan bahwa pegawai memiliki hubungan yang baik, saling menghargai, serta mampu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas. Indikator tersedianya fasilitas kerja menunjukkan bahwa organisasi telah menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan sehingga pegawai dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien. Sementara itu, suasana kerja menjadi faktor yang paling dominan hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuningsih, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, baik dari aspek kenyamanan, keamanan, kebersihan, maupun kelengkapan fasilitas kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Toraja Utara

Berdasarkan hasil uji f (simultan), diperoleh nilai signifikansi $< 0,001$, yang lebih kecil dari taraf signifikansi $0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas pegawai

tidak hanya dipengaruhi oleh tingginya motivasi kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan terdorong untuk bekerja lebih maksimal, sedangkan lingkungan kerja dan kondusif akan mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Kombinasi antara motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas kerja yang lebih tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki pegawai, tetapi juga oleh lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Apabila pegawai memiliki motivasi yang tinggi atau didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman, maka produktivitas kerja akan meningkat. Pada indikator keahlian menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan dan kompetensi yang memadai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang pekerjaannya. Indikator peningkatan hasil menunjukkan adanya upaya pegawai untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dari waktu ke waktu. Indikator semangat bekerja menggambarkan antusiasme dan motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya, indikator pengembang pribadi menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemauan untuk terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompensasinya. Sedangkan, indikator kualitas menunjukkan bahwa pegawai mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Indikator efisiensi menjadi faktor paling dominan dalam membentuk produktivitas kerja pegawai. Semakin tinggi tingkat efisiensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif dan optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y). Hasil uji t yang menunjukkan t hitung sebesar 5,760 lebih besar dari t tabel sebesar 1,992 serta nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima, sehingga semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi pula produktivitas pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Toraja utara.

- b. Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y). Hasil uji t yang menunjukkan t hitung sebesar 5,095 lebih besar dari t tabel sebesar 1,992 serta nilai signifikansi $<0,001$ ($<0,05$). dengan demikian, Hipotesis kedua (H_2) diterima, sehingga semakin baik lingkungan kerja pegawai maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Toraja Utara.
- c. Motivasi kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y). Hasil uji f menunjukkan f hitung sebesar 36,661 lebih besar dari f tabel sebesar 3,122, serta nilai signifikansi $<0,001$ ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Toraja Utara

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memiliki keterbatasan karena sebagian responden memiliki kesibukan kerja dan jadwal kerja yang padat, selain itu sampel yang digunakan hanya 43 responden.

Saran

Berdasarkan penelitian dan temuan yang dihasilkan, berikut adalah saran yang diberikan oleh peneliti:

- a. Dinas Kesehatan Toraja Utara diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan, kesempatan karier, dan dukungan organisasi guna meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Dinas Kesehatan Toraja Utara hendaknya terus menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif sehingga pegawai dapat bekerja lebih efektif dan optimal.
- c. Pegawai Dinas Kesehatan Toraja Utara diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja, disiplin, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih baik.
- d. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas jumlah sampel penelitian agar hasil yang diperoleh lebih representatif

DAFTAR REFERENSI

BUKU

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., & Hasda, S. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Benjamin. (2022). *Produktivitas kerja: Konsep dan aplikasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Dessler, G. (2020). *Resource management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Elvera. (2022). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ghozali, I. (2021). *Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit UNDIP.
- Rachman, A., Yochanan, Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (1st ed.). Karawang: CV Saba Jaya Publishe.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson. <https://books.google.co.id/books?id=yonBswEACAAJ>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (Sons & Wiley (eds.); 7th ed.). West Sussex.
- Sihombing, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sinungan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). Surabaya: Prenada Media.

JURNAL

- Abbas, S. A. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Balagaize, J. M. C. (2024). Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran, Keadilan Prosedural Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah. *Papsel Economic Journal*, 1(2), 16–32. <https://doi.org/10.63185/pej.v1i2.37>
- 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. <https://doi.org/10.26740/jpap.v10n1.p81-93>
- Gibran, H., Hastuti, D., & Ramadhan, R. R. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 1(1), 778–794.
- Ipijei, I., & Tawenem, Y. R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke. *Papsel Economic Journal*, 2(3), 1–8. <https://doi.org/10.63185/pej.v2i3.178>
- Iqbal, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya

- Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12–19. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>
- Kustanto, H., Muazza, M., & Haryanto, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 63–69. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1742>
- Lambe, K. H. P., Tandil, A., & Pangalo, T. (2023). Analysis Of Employee Performance Evaluation At The Population And Civil Registration Office Of North Toraja Regency. *Journal of Entrepreneur, Business and Management*, 1(3), 87–98. <https://doi.org/10.37531/jebm.v1i3.111>
- Lerebulan, S. L. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Papua. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 11(1), 6–15. <https://doi.org/10.55049/4tqx8y93>
- Muslimin, A. M., Sultan, M. S., & Gusti. (2024). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada unit pelaksanaan teknis pusat pelayanan sosial lanjut usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 5(1), 259–273.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Oviantara, A. T., & Kasmawati, Y. (2024). Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Biro SDM Sekretariat Jenderal Kemendikbudristek. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 14(4), 110–125.
- Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(3), 67–71. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i3.292>
- Riwukore, J. R., Susanto, Y., Pilkandis, J., & Habaora, F. (2021). Analysis of Employee Performance in The Department of Education and Culture, Lubuklinggau City. *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 4(2), 95–109. <https://doi.org/10.32535/apjme.v4i2.1149>
- Samsuri, Ismartaya, & Kariska. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Pt. Tirta Investama. *Journal Economic and Strategy*, 6(2), 136–153.
- Saputra, A., Sucipto, H., & Dumadi, D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan (Dinkes) Kabupaten Brebes. *MANTAP: Journal of Management Accounting, Tax and Production*, 2(2), 643–654. <https://doi.org/10.57235/mantap.v2i2.3295>
- Sari, N., Yancik, Y., & Ridho, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Korma Jaya Utama. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(2), 11895–11916.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353–365. <https://doi.org/10.36418/jist.v2i3.104>

- Solihatun, S., Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 57–69. <https://doi.org/10.24127/jm.v15i1.582>
- Susanti, R., Lambe, K. H. P., & Gunadi, H. (2025). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Kristen Wamena Kabupaten Jayawijaya. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 47–55. <https://doi.org/10.63416/mrb.v2i2.301>
- Susanto, N., Pratama, G. D., Anggraini, N., Nuraldy, H. L., & Rachmawan, A. (2025). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Price Trandos Engineering. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 481–489. <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i2.1061>
- Syahputra, R., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 1–6. <https://doi.org/10.37479/jimb.v4i3.12963>
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 1–9. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta*, 57(1), 1–10. <https://doi.org/10.46576/wdw.v0i57.149>
- Wirawan, T., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 59–78. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.6>
- Wuran, S. W., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 6(2), 28–41. <https://doi.org/10.54066/jbe.v6i2.105>
- Zarkasi, I., Halin, H., & Marnisah, L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 3(1), 26–38. <https://doi.org/10.47747/jbme.v3i1.621>