

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. “W”**

**Dicky Rahmat Waruwu<sup>1)</sup>, Nur Achmad<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta  
E-mail: [b100180180@student.ums.ac.id](mailto:b100180180@student.ums.ac.id)

<sup>2)</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta  
E-mail: [nur.achmad@ums.ac.id](mailto:nur.achmad@ums.ac.id)

**Abstract**

*Employee productivity as an important thing in the company will be achieved with employees who have good competence in their respective fields of work. The purpose of this study is to determine the influence of competence on employee work productivity at PT. W, the influence of motivation affects the work productivity of employees at PT. W and the influence of the work environment affect the work productivity of employees at PT. W. This study uses a quantitative approach, a research method based on the philosophy of positivism, used to use research instruments, quantitative data analysis with the aim of testing the hypothesis that has been determined. Population is the number of employees in PT. W as many as 55 people. The result obtained by the competency variable (X1) is which means that the result has a significant effect on work productivity (Y). The motivation variable (X2) did not have a significant effect on work productivity (Y). The work environment variable (X3) had a significant effect on work productivity (Y).*

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

**1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia mempunyai peran krusial untuk menentukan capaian dan kesuksesan perusahaan. Dalam mencapai tujuan itu, sumber daya diharuskan guna bisa menambah produktivitas kerja untuk keberlangsungan dan meningkatkan pendapatan, keuntungan, dan kinerja bagi perusahaan. Sumber daya manusia adalah penggerak terpenting pada sebuah perusahaan. Kunci kesuksesan sebuah perubahan yaitu dalam SDM yakni selaku pemberi tenaga, inisiator, usaha, dan kreativitas mereka terhadap organisasi dalam menambah potensi perubahan organisasi dengan berkelanjutan (Handoko, 2016).

Permasalahan SDM masih menjadi perbincangan untuk perusahaan agar tetap bisa bertahan dalam era globalisasi. SDM merupakan faktor yang menentukan kesuksesan penyelenggaraan organisasi yang efektif. Meskipun ditunjang dengan sarana serta prasarana yang mumpuni, namun bila tidak didukung dengan SDM yang handal dan memiliki aktivitas capaian yang baik, aktivitas perusahaan tidak dapat diselesaikan secara maksimal.

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat setiap perusahaan berupaya dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan selalu meningkatkan produktivitas perusahaan. Melihat kondisi ini perusahaan selalu memberikan perhatian yang serius dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan.

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Hanaysha, 2016).

Produktivitas karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil dalam meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan tidak berhasil atau gagal dalam mencapai tujuan. Produktivitas kerja karyawan akan sangat ditentukan oleh faktor kompetensi atau kemampuan karyawan yang dimilikinya dalam menjalankan tugas pekerjaannya di perusahaan.

Kemampuan atau kompetensi karyawan dalam memahami setiap tugas, perintah maupun aturan-aturan yang berlaku akan dapat menentukan kualitas kerja karyawan guna menunjang pencapaian tujuan serta target perusahaan. Produktivitas sebagai kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya, dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Hanaysha, 2016).

Produktivitas karyawan sebagai hal yang penting dalam perusahaan akan dapat dicapai dengan karyawan yang mempunyai kompetensi yang baik dalam bidang pekerjaannya masing-masing. Semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja menerangkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Sinaga, 2019). Tetapi disisi lain terdapat penelitian yang menerangkan bahwa kompetensi belum tentu memberikan pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja karyawan, karena kondisi kompetensi karyawan yang belum begitu baik (Wijaya, 2019).

Produktivitas kerja karyawan dapat juga dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja. Motivasi yang menunjukkan motif atau dorongan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya seringkali memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai motif atau dorongan yang baik dalam melaksanakan tugas pekerjaannya akan dapat memberikan dampak yang baik bagi produktivitas kerjanya.

Motivasi sebagai hal yang sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan fisik maupun non fisik yang ada di tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja seringkali juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Arwin, 2022). Lingkungan kerja yang produktif dapat meningkatkan produktivitas dan sebaliknya.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dimana peneliti dapat menentukan hanya beberapa variabel saja dari objek yang diteliti kemudian dapat membuat instrumen untuk mengukurnya (Arikunto, 2017). Penelitian ini ini bersifat korelasional. Penelitian korelasional ini adalah untuk menguji hubungan/pengaruh suatu variabel

dengan variabel yang lain. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dengan variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan di PT. W.

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Sampling jenuh (sensus) merupakan teknik pengambilan sampel dimana semua populasi mempunyai kesempatan untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2016). Mengingat populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. W, dimana jumlah karyawan yang ada di PT. W sebanyak 55 orang karyawan. Maka dari itu peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili) jawaban dari populasi yang ada dalam penelitian ini. Semakin besar jumlah sampel dari populasi yang diteliti, maka peluang kesalahan semakin kecil dan begitu sebaliknya. Pengambilan jumlah responden menggunakan Metode Krejcie dan Morgan, sebagai alat untuk menghitung ukuran sampel. Penentuan jumlah sampel berdasarkan tabel Krejcie & Morgan (Suryani & Hendryadi, 2015), dimana untuk populasi berjumlah 48 orang karyawan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya: a) data Primer yaitu berupa data tentang hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden mengenai penilaian tentang kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan produktivitas karyawan. b) data Sekunder yaitu data tentang penelitian terdahulu, teori-teori yang dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini. Dalam metode pengumpulan data ini menggunakan data sampling jenuh (sensus). Dimana pada sampel penelitian ini diambil dari karyawan PT. W. Terdapat sebanyak 55 orang sebagai responden untuk memenuhi kebutuhan data pada penelitian ini.

Metode analisa data penelitian ini dilakukan dengan teknik analisis regresi berganda yang digunakan untuk membahas dan mengolah data yang telah diperoleh serta untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. a) Uji Statistik Deskriptif, mencakup standar deviasi, rentang, nilai minimum, nilai maksimum, dan rata-rata (Ghozali, 2018). b) Uji Instrumen Penelitian mencakup validitas dan reliabilitas. c) Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Multikolinieritas, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas. d) Pengujian Hipotesis.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Hasil penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. W, dimana jumlah karyawan yang ada di PT. W sebanyak 55 orang. Penentuan jumlah sampel berdasarkan tabel Krejcie & Morgan (Uma Sekaran, 2018) dengan ketentuan sebagai berikut dimana untuk populasi berjumlah 48 orang karyawan.

**Tabel 1**  
**Hasil Data Lapangan**

Responden	Jumlah	Prosentase
Distribusi kuesioner kepada responden	48	100%
Kuesioner Rusak	0	0%
Kuesioner tidak dapat diolah	0	0%
Kuesioner dapat diolah	48	100%

Sumber: Data diolah, 2024

a. Jenis kelamin responden

**Tabel 2**  
**Data Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Keterangan	
	Jumlah	Prosentase
Pria	23	47,91%
Wanita	25	52,09%
Jumlah	48	100%

Sumber: Data diolah, 2024

b. Lama Usia Karyawan

**Tabel 3.**  
**Data Responden Menurut Usia**

Lama Bekerja	Keterangan	
	Jumlah	Prosentase
18-27 tahun	20	41,66%
28-37 tahun	24	50%
38-47 tahun	4	8,34%
Jumlah	48	100%

Sumber: Data diolah, 2024

1. Uji Validitas Data

**Tabel 4**  
**Uji Validitas Variabel Kompetensi**

Pernyataan	Hasil Uji Validitas	R-tabel	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,595	0,278	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,465	0,278	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,737	0,278	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,698	0,278	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,816	0,278	Valid
X <sub>1.6</sub>	0,773	0,278	Valid
X <sub>1.7</sub>	0,772	0,278	Valid
X <sub>1.8</sub>	0,621	0,278	Valid

Sumber: Data Primer 2024

**Tabel 5**  
**Uji Validitas Variabel Motivasi**

Pernyataan	Hasil Uji Validitas	R-tabel	Keterangan
X <sub>2.1</sub>	0,550	0,278	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,362	0,278	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,568	0,278	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,547	0,278	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,623	0,278	Valid
X <sub>2.6</sub>	0,357	0,278	Valid
X <sub>2.7</sub>	0,436	0,278	Valid
X <sub>2.8</sub>	0,291	0,278	Valid

Sumber: Data Primer 2024

**Tabel 6**  
**Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

Pernyataan	Hasil Uji Validitas	R-tabel	Keterangan
X <sub>3.1</sub>	0,557	0,278	Valid
X <sub>3.2</sub>	0,626	0,278	Valid
X <sub>3.3</sub>	0,621	0,278	Valid
X <sub>3.4</sub>	0,681	0,278	Valid
X <sub>3.5</sub>	0,384	0,278	Valid
X <sub>3.6</sub>	0,574	0,278	Valid
X <sub>3.7</sub>	0,681	0,278	Valid
X <sub>3.8</sub>	0,384	0,278	Valid

Sumber: Data Primer 2024

**Tabel 7**  
**Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja**

Pernyataan	Hasil Uji Validitas	R-tabel	Keterangan
Y <sub>1.1</sub>	0,773	0,278	Valid
Y <sub>1.2</sub>	0,760	0,278	Valid
Y <sub>1.3</sub>	0,694	0,278	Valid
Y <sub>1.4</sub>	0,712	0,278	Valid
Y <sub>1.5</sub>	0,702	0,278	Valid
Y <sub>1.6</sub>	0,594	0,278	Valid
Y <sub>1.7</sub>	0,718	0,278	Valid
Y <sub>1.8</sub>	0,425	0,278	Valid

Sumber: Data Primer 2023

2. Uji Reliabilitas

**Tabel 8**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,835	Reliabel
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,429	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,789	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,830	Reliabel

Sumber: Data Primer 2022

3. Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)

**Tabel 9**  
**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 <sup>a</sup>	.788	.774	2.49685

a. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: Y

4. Uji F (*Goodness of Fit*)

**Tabel 10**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<b>1 Regression</b>	1021.51	3	340.501	54.618	.0
<b>Residual</b>	247.308	44	6.234		0
<b>Total</b>	1295.813	47			0 <sup>a</sup>

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

### 5. Uji Hipotesis

**Tabel 11**  
**Uji Hipotesis**

Variabel	Koefisien	t <sub>hitung</sub>	Sig
Konstanta	3.970	-.668	0.508
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	.133	4.521	0.000
Motivasi (X <sub>2</sub> )	.171	-1.820	0.076
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	.086	6.406	0.000
F hitung	54.618		

Sumber: Data Primer 2024

### 3.2. Pembahasan

Busro, (2020) menerangkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Berbeda dengan pendapat Sutrisno, (2010), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Data lapangan menjelaskan bahwa jumlah responden pria adalah 23 dengan persentase 47,91%, sedangkan responden wanita adalah 25 dengan persentase 52,09%. Hal ini berarti responden pada karyawan PT. W paling banyak adalah wanita. Jumlah responden rentan usia 28-37 tahun adalah dengan persentase 41,66%. Responden rentan usia 18-27 tahun adalah dengan persentase 50%. Responden dengan rentan usia 38-47 tahun dengan persentase 8,34%.

#### 1. Variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuryanto (2017) dan Parashakti *et al.*, (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompetensi karyawan dan produktivitas kerja memiliki hubungan yang erat. Kompetensi merujuk pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dimiliki oleh seorang individu. Penelitian yang dilakukan oleh Arief & Nisak, (2022) justru memperoleh hasil sebaliknya bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh parsial terhadap produktivitas karyawan. Pemilihan, pengembangan, dan peningkatan kompetensi karyawan menjadi faktor kunci dalam mencapai tingkat produktivitas yang optimal dalam suatu organisasi. Kompetensi mungkin dianggap tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dalam situasi tertentu karena pada pekerjaan yang sifatnya sederhana atau sangat berulang, tingkat kompetensi

yang tinggi tidak selalu dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Produktivitas mungkin lebih dipengaruhi oleh kecepatan atau ketekunan daripada keterampilan atau pengetahuan khusus.

Nilai koefisien dari variabel Kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,133 dengan signifikansi  $0.000 < 0,05$  yang berarti hasilnya berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini berarti bahwa apabila terjadi kenaikan 1 terkait dengan kompetensi maka terjadi penurunan sebesar 0,133 pada produktivitas kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Nilai t tabel dari variabel kompetensi adalah 4,521 sedangkan t-tabel diperoleh 2,012 yang berarti hipotesis pertama diterima sehingga terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja.

## **2. Variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Parashakti *et all.*, (2020), Arifin, (2019) dan Zullaikha, (2019) variabel motivasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Motivasi merupakan faktor kritis yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan secara signifikan. Hubungan antara motivasi dan produktivitas sangat erat, dan pemahaman terhadap elemen-elemen motivasi dapat membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang memacu karyawan untuk memberikan hasil terbaik. Parashakti & Noviyanti, (2021) dalam penelitiannya justru memperoleh hasil yang berbeda yaitu motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi merupakan faktor kritis yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan secara signifikan. Hubungan antara motivasi dan produktivitas sangat erat, dan pemahaman terhadap elemen-elemen motivasi dapat membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang memacu karyawan untuk memberikan hasil terbaik.

Nilai koefisien variabel Motivasi ( $X_2$ ) yaitu 0,171 dengan signifikansi  $0,076 > 0,05$  yang berarti hasilnya tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini berarti bahwa apabila terjadi kenaikan 1 pada variabel motivasi maka tidak akan memberikan pengaruh pada produktivitas kerja dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan. Nilai t tabel dari variabel motivasi adalah 4,521 sedangkan t-tabel diperoleh -1,820 yang berarti hipotesis kedua ditolak sehingga tidak terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja.

## **3. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).**

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas & Ngatno, (2017), Parashakti *et all.*, (2020) dan Sahara, (2021) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Herman, (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai serangkaian kantor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Hasil penelitian berbeda dilakukan oleh Saleh & Utomo, (2018) yaitu bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja mungkin dianggap tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena beberapa alasan, di antaranya karyawan yang sudah lama bekerja di lingkungan tersebut mungkin telah beradaptasi dengan kondisi apa pun, baik itu lingkungan yang baik maupun kurang mendukung, hal ini menyebabkan mereka tidak terlalu terpengaruh oleh lingkungan karena mereka sudah terbiasa dan tahu cara mengatasinya.

Nilai koefisien variabel Lingkungan kerja ( $X_3$ ) adalah 0,086 dengan signifikansi  $0,000 > 0,05$  yang berarti hasilnya berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini berarti bahwa apabila terjadi kenaikan 1 pada variabel lingkungan kerja akan memberikan pengaruh pada produktivitas kerja dengan asumsi variabelnya konstan. Nilai t tabel dari variabel lingkungan kerja adalah 6,406 sedangkan t-tabel diperoleh 2,012 yang berarti hipotesis ketiga diterima sehingga terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. W maka diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Hasil yang diperoleh variabel kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Salah satu faktor yang mendukung peningkatan produktivitas kinerja adalah kompetensi. Kompetensi adalah karakteristik dasar seorang yang terdiri dari *Knowledge*, *Skill* dan *Attitude* yang ada hubungan sebab-akibatnya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektifitas kerja. Peneliti menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja merupakan konsep yang sering dibahas dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi. Kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh seseorang yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dengan baik. Investasi dalam pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman praktis adalah strategi yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja di organisasi mana pun.
2. Hasil yang diperoleh variabel motivasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Motivasi adalah suatu dorongan, arahan, dan pembangkitan tindakan untuk melakukan kemajuan, atau langkah menuju pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan dan tetap mematuhi peraturan yang telah ditentukan. Peneliti menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja menjadi topik kontroversial dan mungkin tergantung pada konteks tertentu. Terkadang, motivasi eksternal seperti insentif keuangan atau penghargaan mungkin tidak memiliki dampak jangka panjang pada produktivitas. Karyawan mungkin hanya termotivasi dalam jangka pendek, tetapi tidak cukup untuk mempertahankan produktivitas tinggi.
3. Hasil yang diperoleh variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Lingkungan kerja sebagai serangkaian kantor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja merupakan hal yang patut diperhatikan oleh manajemen. Dikarenakan lingkungan kerja yang baik, tidak hanya membuat karyawan merasa nyaman dan aman, tetapi juga memberikan dukungan yang diperlukan untuk mereka berprestasi. Dengan menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas, perusahaan dapat memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai hasil yang lebih baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agus. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar Makassar.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Teknik Pendekatan*. Rineka Cipta.
- Arwin. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Toko Buku Al Farabi Di Kota Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar Makassar.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*.
- Handoko, H. (2016). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Edisi kedua). BPFE.
- Judge, R. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Nuryanto. (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satui. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 1(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.56662/administraus.v1i1.16>
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. PT. Refika Aditama.
- Sinaga. (2019). Pengaruh Spot Rates Dan Forward Rates Terhadap Futures Rates Pada Harga Komoditas Olein Di BBJ 2015-2017. *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, 13(1).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (24th ed.). Alfabeta.
- Sujianto, A. (2020). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dandelion Sahabat Sejati Surabaya*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Suryani & Hendryadi. (2015). *Metode riset kuantitatif teori dan aplikasi pada penelitian bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wati, Y. S. (2019). Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Bidan Puskesmas Jatinegara. *Jurnal Endurance*, 4(1), 17. <https://doi.org/10.22216/jen.v4i1.1584>
- Wijaya, R. S. (2019). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Karyawan*. UIN Raden Intan.