



## **Pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening**

**Fatkhi Barri<sup>\*)</sup>, Pahlawansjah Harahap, Djoko Santoso**

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia

---

### **Info Artikel**

**Sejarah Artikel:**

Diterima: 05-06-2023

Disetujui: 11-03-2024

Dipublikasikan: 0-04-2024

---

### **Abstrak**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya sebuah permasalahan yang sedang dialami oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah. Dimana permasalahan yang terjadi adalah karena kurang tersedianya *bandwidth* di lokasi-lokasi terpencil dan juga jaringan LAN peralatan pendukung Infrastruktur OPD Prov. Jateng masih belum semua sesuai dengan standar. Selain itu juga masih banyak OPD yang masih menyewa *Bandwidth*. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Sampel penelitian sebanyak 158 responden. Dengan menggunakan metode *simple random sampling* dengan memberikan kuota pada masing-masing divisi. Penelitian ini menggunakan alat analisis *path analysis*. Hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

---

## ***The effect of work environment and work culture on employee productivity through work motivation as an intervening variable***

### **Abstract**

**Keywords:**

*organizational culture; productivity; work environment; work motivation*

---

*This research is motivated by a problem experienced by the Department of Communication and Informatics of Central Java Province. The problem arises due to the limited availability of bandwidth in remote locations and also the LAN network of supporting infrastructure for Provincial OPDs (Regional Apparatus Organizations) in Central Java which still do not meet all the standards. Additionally, many OPDs still rent bandwidth. The aim of this research is to analyze the influence of the work environment and organizational culture on productivity through work motivation as an intervening variable. The research sample consisted of 158 respondents. The simple random sampling method was used, with quotas given to each division. This research utilized path analysis as the analytical tool. The results of the research indicate that the work environment and organizational culture have a positive and significant effect on work motivation. The work environment, organizational culture, and work motivation have a positive and significant effect on productivity.*

---

✉Alamat korespondensi: \*aamdanabi@gmail.com

## PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan syarat utama bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha serta peningkatan pendapatan perusahaan. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu kaitan antara output yakni hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk oleh seorang tenaga kerja. Produktivitas merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas organisasi. Sebuah organisasi tidak akan dapat berkembang apabila produktivitas kerja pegawainya juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya tingkat persaingan yang ada dalam dunia bisnis. Peningkatan kualitas dan produktivitas adalah kata kunci untuk dapat mengejar ketinggalan sehingga mampu bersaing bukan hanya ditataran regional dan nasional, tetapi juga di level global. Peningkatan kualitas dan produktivitas harus dilakukan secara terus menerus, baik pada tataran makro maupun mikro, baik ditingkat pusat maupun daerah.

Produktivitas sangat penting bagi perusahaan swasta maupun negeri atau dinas, salah satunya adalah Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah. Terdapat masalah dalam Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah. Permasalahan yang terjadi adalah karena kurang tersedianya *bandwidth* di lokasi-lokasi terpencil dan juga jaringan LAN peralatan pendukung Insfrastuktur OPD Prov. Jateng masih belum semua sesuai dengan standar. Selain itu juga masih banyak OPD yang masih menyewa *Bandwidth*.

Dinas Komunikasi dan Informatika (Kominfo) Provinsi Jawa Tengah mempunyai peran membantu Gubernur dalam melaksanakan tugas urusan di bidang komunikasi dan informatika, bidang persandian, dan bidang statistik yang menjadi kewenangan daerah. Dalam setiap kegiatannya Dinas Kominfo selalu berhubungan dengan pembangunan dan pengembangan sistem informasi, pengembangan dan pemeliharaan jaringan, pengelolaan produksi informasi dan publikasi, pengelolaan dan pengembangan komunikasi publik. Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Provinsi Jawa Tengah dan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 70 tahun 2016 tentang Organisasi dan tata Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah. Instansi yang berwenang terhadap komunikasi dan informatika di Jawa Tengah ini baru berumur 5 (lima) tahun. Dengan demikian akan sangat menarik sebagai lokus kajian mengenai produktivitas kerja. Meskipun produktivitas kerja banyak dikaji dengan hasil yang berbeda-beda, namun untuk Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah belum pernah sama sekali dilakukan kajian mengenai produktivitas kerja.

Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2021 juga belum mencapai target sepenuhnya dari yang diharapkan. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 1 tentang Pencapaian Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 berikut:

Tabel 1

Pencapaian Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021

No	Sub kegiatan	Target	Capaian
1	Konten yang disebarluaskan berbentuk Spot Audio/Video/Film	5	4
2	Konten yang disebarluaskan media internal	210	197
3	Konten yang disebarluaskan Media Eksternal Cetak / Online	100	96
4	Konten yang disebarluaskan berdasarkan kerjasama siaran langsung, relay, baliho	50	42
5	Komunitas yang diberdayakan (instansi/lemb)	35	28
6	Rekomendasi Berita Umum	100	82
7	Rekomendasi Isu yang Potensi Polemik	5	3
8	Titik Blankspot	181	174
9	Aplikasi Berbagai Pakai	15	13
10	Assesment Keamanan Informasi	49	40
11	Pemenuhan Permohonan Data	100%	96%

Sumber: Dinas Kominfo Provinsi Jawa Tengah, 2022

Peneliti Lisdianti (2021) mendapatkan hasil lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Sejalan dengan Penelitian tersebut, penelitian dari Jusman (2021), Kosasih (2021), dan Maduningtias (2019) mendapatkan hasil yang mendukung penelitian dari listianti yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Sedangkan pada penelitian Kurzain (2021) dan Dahlia (2019) mendapatkan hasil yang berbeda yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Pada penelitian Mulyani (2019) dan Fahmi (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas. Sedangkan penelitian Maduningntias (2019) dan Rukmini (2014) mendapatkan hasil yang berbeda yaitu budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

### **Hubungan Lingkungan kerja dengan Motivasi kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2012). Hasibuan (2011) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pegawai yang mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif, kebutuhan dipenuhi oleh perusahaan dan fasilitas kerja sudah memadai. Dari hal tersebut pegawai dengan sendirinya akan mampu meningkatkan motivasi kerjanya tanpa harus di awasin lebih ketat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Antony S & Hariyanto (2021) mendapatkan hasil lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Efendi (2021) mendapatkan hasil lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Serta penelitian Pranitasari (2020)

mendapatkan hasil lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja

### **Hubungan Budaya organisasi dengan Motivasi kerja**

Menurut Sutrisno (2010) dapat didefinisikan tentang budaya organisasi sebagai berikut: Budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para pegawai melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2011) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Budaya organisasi mencerminkan perilaku karyawan yang ada di perusahaan dan system kerja yang ada di perusahaan. Apabila dalam perusahaan sudah terciptanya budaya organisasi yang baik maka akan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Antony dkk (2021) mendapatkan hasil budaya kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Agustin (2020) mendapatkan hasil budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi. Penelitian Pranitasari (2020) mendapatkan hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja

### **Hubungan Lingkungan kerja dengan Produktivitas**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2012). Produktivitas merupakan akar penentu tingkat daya saing, pada tingkat individu maupun perusahaan. Produktivitas adalah ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Nadeak, 2019). Lingkungan kerja pada perusahaan memberikan dampak pada produktivitas kerja pegawai. Peralatan kerja, rekan kerja yang mampu berkerja sama dalam kerja, hubungan harmonis dan perlengkapan kerja yang memadai untuk operasional pegawai. Maka akan mampu meningkatkan produktivitas pegawai. Berdasarkan penelitian mendapatkan Lisdianti (2021) mendapatkan hasil lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Penelitian Jusman (2021) mendapatkan hasil lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Penelitian tersebut juga di dukung oleh hasil penelitian Kosasih (2021) mendapatkan hasil lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Sedangkan penelitian Kurzain (2021) dan Maduningtias (2019) mendapatkan hasil yang berbeda yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas

### **Hubungan Motivasi kerja dengan Produktivitas**

Hasibuan (2011) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan

terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Produktivitas merupakan akar penentu tingkat daya saing, pada tingkat individu maupun perusahaan. Produktivitas adalah ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Nadeak, 2019). Pegawai memiliki peran masing-masing dalam pekerjaannya. Pegawai juga masing-masing memiliki tingkat motivasi kerja yang berbeda. Semakin tinggi motivasi kerja pada pegawai maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan jika motivasi kerja pegawai yang rendah maka produktivitas kerja akan menurun. Berdasarkan penelitian Jusman (2021) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas. Penelitian Suwanto (2016) mendapatkan hasil motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian Fahmi (2019) mendapatkan hasil motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

H4: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas

### **Hubungan Budaya organisasi dengan Produktivitas**

Menurut Sutrisno (2010) dapat didefinisikan tentang budaya organisasi sebagai berikut: Budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para pegawai melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Produktivitas merupakan akar penentu tingkat daya saing, pada tingkat individu maupun perusahaan. Produktivitas adalah ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Nadeak, 2019). Perusahaan yang memiliki budaya organisasi baik akan mampu memberikan peningkatan produktivitas. Budaya organisasi yang sudah tercipta baik hal itu menunjukkan system organisasi sudah berjalan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing, sehingga akan mampu meningkatkan produktivitas pegawai. Berdasarkan penelitian Mulyani (2019) mendapatkan hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas. Sedangkan penelitian Maduningntias (2019) mendapatkan hasil yang berbeda yaitu budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Penelitian Fahmi (2019) mendapatkan hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

H5: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas

### **Hubungan Lingkungan kerja dengan Produktivitas melalui Motivasi kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2012). Produktivitas merupakan akar penentu tingkat daya saing, pada tingkat individu maupun perusahaan. Produktivitas adalah ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Nadeak, 2019).

Lingkungan kerja pada perusahaan memberikan dampak pada produktivitas kerja pegawai. Peralatan kerja, rekan kerja yang mampu berkerja sama dalam kerja, hubungan harmonis dan perlengkapan kerja yang memadai untuk operasional pegawai. Akan

memberikan dampak positif bagi motivasi kerja pegawai karena lingkungannya sangat mendukung dalam bekerja, sehingga akan mampu meningkatkan produktivitas pegawai. Berdasarkan penelitian mendapatkan Lisdianti (2021) mendapatkan hasil lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Penelitian tersebut juga di dukung oleh hasil penelitian Jusman (2021) mendapatkan hasil lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Penelitian tersebut juga di dukung oleh hasil penelitian Kosasih (2021) mendapatkan hasil lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Sedangkan penelitian Kurzain (2021) dan Maduningtias (2019) mendapatkan hasil yang berbeda yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

H6: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas melalui motivasi kerja

### **Hubungan Budaya organisasi dengan Produktivitas melalui Motivasi kerja**

Menurut Sutrisno (2010) dapat didefinisikan tentang budaya organisasi sebagai berikut: Budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para pegawai melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Produktivitas merupakan akar penentu tingkat daya saing, pada tingkat individu maupun perusahaan. Produktivitas adalah ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Nadeak, 2019). Perusahaan yang memiliki budaya organisasi baik akan mampu memberikan dampak positif bagi semua pegawai dalam hal semangat bekerja atau motivasi dalam bekerja. Budaya yang sudah baik tersebut dengan sendirinya akan membawa organisasi dalam keadaan sehat. Budaya organisasi yang sudah tercipta baik hal itu menunjukkan system organisasi sudah berjalan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing, sehingga akan mampu meningkatkan produktivitas pegawai. Berdasarkan penelitian Mulyani (2019) mendapatkan hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas. Sedangkan penelitian Maduningntias (2019) mendapatkan hasil yang berbeda yaitu budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Penelitian Fahmi (2019) mendapatkan hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

H7: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas melalui motivasi kerja

### **METODE**

Jenis penelitian yang dilakukan pada objek yang diteliti adalah penelitian eksplanatori. Menurut Sugiyono (2017: 6), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Metode yang digunakan dengan metode kuantitatif. Kuantitatif yakni, peneliti akan mengkuantitatifkan (angka) semua data yang didapat kemudian menerjemahkannya setelah melalui pengolahan secara statistik.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang pengumpulan data dari jawaban responden melalui kuesioner penelitian dan kuesioner pra survei. Selain itu penelitian ini memerlukan data pelengkap yang dapat diperoleh dari literatur, jurnal-jurnal terdahulu. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Pengukuran variable dalam penelitian dari lingkungan kerja dengan indikator Suasana kerja, hubungan rekan kerja dan fasilitas kerja. Budaya kerja di ukur dengan empat indicator yaitu perhatian pada setiap masalah pekerjaan, berorientasi pada hasil, berorientasi kepentingan pegawai dan mempertahankan stabilitas kerja. Motivasi kerja di ukur dengan indicator kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan dorongan mencapai tujuan. Produktivitas kerja sebagai variable terikat di ukur dengan, kemampuan, meningkatkan hasil, semangat kerja, pengembangan diri dan mutu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya regresi linier berganda antara Lingkungan kerja dan Budaya organisasi terhadap Motivasi kerja dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Regresi tahap 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.545	1.512		6.314	.000		
Lingkungan kerja	.322	.121	.204	2.652	.009	.967	1.034
Budaya organisasi	.210	.070	.231	2.995	.003	.967	1.034

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

$$\text{Persamaan } Y_1 = 0,204X_1 + 0,231X_2$$

Keterangan:

$Y_1$ = Motivasi kerja

$X_1$ = Lingkungan kerja

$X_2$ = Budaya organisasi

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa :

- $b_1$  (nilai koefisien regresi  $X_1$ ) sebesar 0,204 mempunyai tanda positif arti jika lingkungan kerja lebih baik maka motivasi kerja akan meningkat.
- $b_2$  (nilai koefisien regresi  $X_2$ ) sebesar 0,231 mempunyai tanda positif arti jika semakin baik budaya organisasi maka motivasi kerja akan meningkat.

Regresi linier antara lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap Produktivitas pegawai dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Table 3. Regresi tahap 2

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.879	1.242		3.928	.000		
Lingkungan kerja	.239	.091	.181	2.627	.009	.925	1.081
Budaya organisasi	.322	.053	.421	6.094	.000	.914	1.094
Motivasi	.152	.059	.181	2.588	.011	.888	1.126

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

$$\text{Persamaan } Y_2 = 0,181X_1 + 0,421X_2 + 0,181Y_1$$

Keterangan:

Y<sub>2</sub>= Produktivitas pegawai

Y<sub>1</sub>= Motivasi kerja

X<sub>1</sub>= Lingkungan kerja

X<sub>2</sub>= Budaya organisasi

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa:

- b<sub>3</sub> (nilai koefisien regresi X<sub>1</sub>) sebesar 0,181 mempunyai tanda positif arti jika lingkungan kerja semakin baik, maka produktivitas pegawai akan meningkat.
- b<sub>4</sub> (nilai koefisien regresi X<sub>2</sub>) sebesar 0,421 mempunyai tanda positif arti jika budaya organisasi semakin baik maka produktivitas pegawai akan meningkat
- b<sub>5</sub> (nilai koefisien regresi Y<sub>1</sub>) sebesar 0,181 mempunyai tanda positif arti jika semakin tinggi motivasi kerja, maka Produktivitas pegawai akan meningkat.

#### Uji hipotesis Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung untuk lingkungan kerja adalah 2.652 dengan hasil signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Hal tersebut dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja tersebut semakin baik maka motivasi kerja akan meningkat. Signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$  menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

#### Uji hipotesis Budaya organisasi terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung untuk budaya organisasi adalah 2.995 dengan hasil signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ .

Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya *organisasi* terhadap motivasi kerja. Hal tersebut dapat diartikan bahwa jika budaya organisasi tersebut semakin baik maka motivasi kerja akan meningkat. Signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### **Uji hipotesis lingkungan kerja terhadap Produktivitas pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung untuk lingkungan kerja adalah 2.627 dengan hasil signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap Produktivitas pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja tersebut semakin baik maka produktivitas pegawai akan meningkat. Signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$  menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### **Uji hipotesis Budaya organisasi terhadap Produktivitas pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung untuk budaya organisasi adalah 6.094 dengan hasil signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap Produktivitas pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa jika budaya organisasi tersebut lebih ditingkatkan maka Produktivitas pegawai akan meningkat. Signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### **Uji hipotesis motivasi kerja terhadap Produktivitas pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung untuk lingkungan kerja adalah 2.588 dengan hasil signifikansi sebesar  $0,011 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap Produktivitas pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa jika motivasi kerja lebih ditingkatkan maka Produktivitas pegawai akan meningkat. Signifikansi sebesar  $0,011 < 0,05$  menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### **Uji Sobel test**

##### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan sobel test mendapatkan nilai signifikansi one tail sebesar sebesar 0,06 lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja tidak mampu memediasi antara lingkungan kerja dengan produktivitas pegawai.

##### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan sobel test mendapatkan nilai signifikansi one tail sebesar sebesar 0,01 kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja memediasi antara budaya organisasi dengan produktivitas pegawai.

#### **PENUTUP**

Hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja, budaya organisasi

dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Motivasi kerja mampu memediasi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja tidak mampu memediasi budaya organisasi terhadap produktivitas kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.
- Crook, T. R., Todd, S. Y., Combs, J. G., Woehr, D. J., & Ketchen, D. J. 2011. Does human capital matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance. *Journal of Applied Psychology*, 96, 443–456.
- Daft L, Richard. 2013. Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy, Sutrisno. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: KencanaSyahputra (2022)
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guion. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Bogor: Ghalia. Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hendy Tannady. 2017. Menejemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Expert.
- Henry Simamora. 2014. Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bina Aksara.Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta,
- Husein Umar. 2013. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.
- Husein, Umar. 2004. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Kosasih. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Graha Curah Niaga Di Tangerang. JUBIS Volume 1 Nomor 1 Tahun 2021
- kurzain, Said. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Valtech (Jurnal Mahasiswa Teknik Industri)* Vol. 4 No. 2 (2021)
- Lisdianti, Gustiana Utari. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan Selama Work from Home di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung. *e-Proceeding of Management*: Vol.8, No.5 Oktober 2021
- Maduningntias, Lucia. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. L'ESSENTIAL. JENIUS. Vol. 2, No. 3, Mei 2019

- Mathis L. Robert dan John Jackson. 2006. Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat. Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta. Jusman (2021)
- McKenna dan Beech. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Satu, terjemahan Totok Budi Santosa, Yogyakarta: Andi.
- Mulyani, Sri. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Berdikari Pondasi Utama di Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 4, No. 1, Oktober 2021
- Nadeak, B. 2019. Manajemen Pelatihan dan Pengembangan. Jakarta: UKI. Press.
- Nitisemito. 2002. Manajemen Personalia. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung. Silalahi, 2013
- Suhardi. 2013. The Science of Motivation Kitab Motivasi. Jakarta: PT. Elex. Media Komputindo.