

## Pengaruh Motivasi, Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai DPMPTSP Kota Palembang

Mursalin<sup>1</sup>, Martina<sup>2</sup>, Tri Darmawati<sup>3</sup>, Santi Puspita<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, [mursalin@univpgri-palembang.ac.id](mailto:mursalin@univpgri-palembang.ac.id)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, [tina270102@gmail.com](mailto:tina270102@gmail.com)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, [tridarmawati@univpgri-palembang.ac.id](mailto:tridarmawati@univpgri-palembang.ac.id)

<sup>4</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [santipuspitakbar@gmail.com](mailto:santipuspitakbar@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh Motivasi, Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Metode yang dipakai pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel yang diteliti adalah 87 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t, uji F dengan menggunakan program *Software spss 22 for Windows*.

Hasil Uji t menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  (5%) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Motivasi, Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja masing-masing secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai DPMPTSP Kota Palembang. Hasil Hipotesis uji F menyimpulkan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi, Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai DPMPTSP Kota Palembang.

**Kata Kunci:** Motivasi, Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja.

### ABSTRACT

*This research aims to test the hypothesis of the influence of Motivation, Work Communication and Work Environment on Work Productivity. The method used in this research is a quantitative method with the number of samples studied being 87 respondents. The data analysis techniques used in this research are multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient analysis of determination analysis t, test F test using software spss 22 for windows.*

*The t test results show a significant value of  $0.000 < 0.05$  (5%). So  $H_a$  is accepted and  $H_o$  rejected. Motivation, Work Communication and Work Environment each partially have a significant influence on the work Productivity of DPMPTSP Palembang City Employees. The results of the F test hypothesis concluded that simultaneously there is a significant influence between Motivation, Work Communication and Work Environment on the Work Productivity of Palembang city DPMPTSP Employees.*

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

### A. PENDAHULUAN

Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) sebagai Mal Pelayanan Publik (MPP), Tanggung jawab DPMPTSP ialah melaksanakan beberapa tugas pemerintah daerah Kota Palembang. Hal ini karena keberhasilan organisasi bergantung pada tenaga kerjanya. Dengan demikian, sumber tenaga kerja berfungsi menjadi penggerak pertama bagi organisasi atau lembaga untuk menemukan tujuan organisasi.

Sutrisno (2019:6), mendefinisikan “*human resources*” sebagai prosedur perencanaan, perolehan, peningkatan, pelestarian, dan penggunaan materi ataupun aset untuk mencapai tujuan perorangan dan institusi atau lembaga.

Produktivitas ialah fungsi pribadi dari fikiran yang didukung oleh motivasi, keunggulan pegawai untuk memotivasi diri adalah indikator yang menguasai produktivitas kerja, sehingga perlu memberi inspirasi kepada pegawai. Fatra dan

Magdalena (2020:3) motivasi adalah hal yang mendorong setiap anggota organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang sesuai dengan tujuan motivasi organisasi atau instansi.

Motivasi didefinisikan sebagai pendorong untuk individu agar memberikan kontribusi sebanyak mungkin bagi keberhasilan lembaga, seperti yang dinyatakan oleh Siagian (2018:102).

Setiap lembaga pemerintahan harus memberikan motivasi. Pegawai yang memiliki kemampuan memotivasi diri yang tinggi akan lebih bersemangat untuk bekerja. Tanpa motivasi, seorang tidak dapat melakukan pekerjaan dengan sangat bagus karena motivasi mereka masih kurang terpenuhi.

Selain pemberian motivasi terhadap pegawai, komunikasi juga mempengaruhi produktivitas kerja. Komunikasi sangat penting untuk memahami pesan atau informasi secara pribadi maupun interpersonal. Untuk menghindari masalah yang berdampak pada produktivitas kerja, orang yang menerima informasi harus mencari informasi secara akurat dari sumbernya. Manajemen juga harus memperhatikan lingkungan kerja instansi atau lembaga, selain motivasi dan komunikasi, karena ini berpengaruh pada tingkat produktivitas. Setiap hari, pegawai melakukan aktivitas di lingkup kerja mereka.

Komunikasi organisasi memiliki banyak kompleksitas, dan cara menyampaikan dan menerima informasi menjadi tantangan dan sulit selama prosesnya. Hal ini karena komunikasi organisasi melibatkan semua bagian yang ada dalam organisasi.

Dalam bekerja, banyak motif yang mendukung seseorang harus berkomunikasi dengan baik. Motivasi yang disampaikan sebagai dorongan internal, kebutuhan, atau keinginan. Kesuksesan hubungan organisasi bergantung pada kualitas komunikasi, karena kualitas komunikasi yang buruk akan menghasilkan interaksi yang buruk. Akibatnya, tidak jarang terjadi konflik, kesalah pahaman, konflik karena masalah pribadi, dan semua orang tetap berpegang pada pendapat mereka sendiri.

Manajemen juga harus memperhatikan lingkungan kerja instansi atau lembaga, selain motivasi dan komunikasi, karena ini berpengaruh pada tingkat produktivitas. Setiap hari, pegawai melakukan aktivitas di lingkup kerja mereka.

Segala hal yang ada pada sekitar lingkungan kerja dapat menguasai cara mereka mempraktikkan tugas yang diberikan kepada mereka disebut lingkungan kerja. Akibatnya, perusahaan harus melakukan segala cara untuk memastikan bahwa tempat kerja baik dan memenuhi standar. Orang yang bekerja mengharapkan lingkungan kerja yang menyenangkan. kondisi kerja yang memuaskan atau tepat dengan harapan akan mempengaruhi produktivitas kerja nya, jika pegawai dapat melakukan kegiatan secara *maksimal* lingkungan kerja dikatakan sesuai. Akibat ketidak sesuaian lokasi kerja bisa diamati dalam kurun waktu yang panjang. Lingkungan kerja yang tidak sesuai bisa memerlukan lebih banyak pegawai dan waktu, serta tidak membantu membuat rencana tata kerja yang efisien.

Lingkungan kerja ialah segala keadaan dilokasi tempat kerja berpengaruh pada karyawan selaku langsung atau tidak langsung. Sedarmayanti (2020:26)

Hasil observasi menunjukkan adanya beberapa fenomena yang menghambat Produktivitas Kerja Pegawai di DPMPSTSP Kota Palembang, salah satunya adalah munculnya rasa jenuh dalam bekerja karena kurangnya motivasi seperti penghargaan, bonus prestasi, dan pekerjaan yang monoton, yang membuat pegawai merasa bosan. Selain itu, pegawai yang membutuhkan lingkungan kerja yang tenang dan santai, jauh dari gangguan kebisingan, karena dapat mengganggu atau mengalihkan fokus.

## B. KAJIAN TEORI

### DEFINISI MOTIVASI

Motivasi didefinisikan sebagai pemberi daya gerak yang membuat seseorang termotivasi akan bekerja, menarik mereka agar bekerja sama secara efektif, dan terlibat dalam segala upaya mereka agar mencapai target yang sudah ditetapkan oleh kelompok pada organisasi (Hasibuan, 2020:141).

Sutrisno (2019:109) menjelaskan bahwa motivasi kerja yaitu sebuah faktor yang membuat seseorang kelompok atau individu untuk melakukan atau menjalankan suatu tugas tertentu, maka hal ini sering diartikan sebagai pendorong dibalik tindakan seseorang.

#### Jenis – Jenis Motivasi

Hasibuan (2020:150) menyatakan motivasi memiliki beberapa jenis, yaitu :

- a. Motivasi Positif, pemimpin dengan motivasi yang baik mendorong bawahannya bersama menyerahkan penghargaan kepada mereka yang berkinerja di atas rata-rata. Ini meningkatkan inspirasi bekerja staf lainnya karena orang biasanya bahagia mendapatkan penghargaan.
- b. Motivasi Negatif, adalah upaya untuk mempengaruhi staf di bawahnya dengan menggunakan hukuman rutin, dalam waktu yang singkat semangat kerja bawahan ada kemungkinan meningkat karena takut akan hukuman, tetapi dapat berbahaya jika digunakan terlalu lama.

#### Definisi Komunikasi Kerja

Busro (2018:207) Komunikasi adalah proses berbagi informasi, interaksi sosial, dan memahami satu sama lain yang terjadi secara dua arah, baik selaku langsung ataupun tidak langsung. Tentu saja *esensial* bagi seorang *individu* untuk bisa berkomunikasi dengan orang lain dalam lingkungan kerja, lantaran komunikasi terkait dengan proses manajemen di tempat kerja.

#### Tujuan Komunikasi

Berikut adalah beberapa tujuan komunikasi, menurut Effendy (2019:13):

- a. Peralihan Partisipasi  
Peralihan adalah perubahan partisipasi, memberi beragam keterangan kepada anggota dengan tujuan supaya masyarakat ingin mendukung dan berpartisipasi dalam target keterangan tersebut.
- b. Peralihan Sikap  
Kegiatan meneruskan banyak penjelasan pada komunitas agar bisa mengubah sikap mereka. Misalnya, tujuan menyajikan informasi akan hidup sehat ialah agar mereka mengikuti gaya hidup sehat ataupun aksi khalayak kepada pola hidup sehat adalah sikap yang positif.
- c. Peralihan Gagasan  
Memberikan setiap orang tujuan berbagi data pada akhirnya bertujuan untuk mendorong masyarakat mengubah pemikiran dan persepsi mereka tentang tujuan informasi yang disampaikan .
- d. Peralihan perilaku  
Kegiatan meneruskan berbagai informasi kepada pekerja dengan tujuan mengubah perilaku. Contohnya, informasi tentang gaya hidup sehat di arahkan dengan tujuan mendorong pekerja untuk menjalani gaya hidup sehat dan memungkinkan masyarakat untuk beradaptasi secara positif dengan gaya hidup sehat.



### Faktor – Faktor Komunikasi

Mangkunegara (2020:148), menyebutkan terdapat dua analisis yang mempengaruhi komunikasi, yang pertama adalah pada pihak pengirim, juga dikenal sebagai komunikator, dan yang kedua adalah pada pihak penerima, juga dikenal sebagai komunikan.

- a. Faktor pada pihak penerima, seperti kemampuan, sudut pandang pengirim, dan media yang dipakai.
  1. Keterampilan *Sender*, seorang pengirim informasi, ide, berita, atau pesan harus memiliki kemampuan untuk menyampaikan pikiran secara lisan maupun tertulis.
  2. Sikap *Sender*, yang ingin berbicara dengan orang lain mengirim pesan kepada seseorang tersebut.
- b. Faktor pada pihak *receiver*, seperti kecerdasan, sikap, kesadaran, dan penghubung komunikasi penerima.
  1. Keterampilan *Receiver*, adalah keterampilan penerima untuk mendengarkan serta mengartikan pesan sangatlah *esensial*. Pesan yang dikirimkan pengirim bisa dipahami secara baik jika penerima bisa memiliki kemampuan untuk mendengarkan dan membaca pesan.
  2. Tindakan penerima terhadap sender unggul memengaruhi komunikasi, Seperti, penerima mungkin menganggap pesan tidak penting atau meremehkannya.

### DEFINISI LINGKUNGAN KERJA

Sedarmayanti (2020:26) menjelaskan lingkungan kerja yaitu setiap perihal yang ada pada lingkup kerja yang mempengaruhi karyawan selaku langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja mencakup semua hal dalam pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan yang berkaitan dengan lokasi kerja yang berpengaruh baik selaku langsung maupun tidak langsung.

### Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2020:28) menjelaskan pembagian tempat kerja *komprehensif* terbagi dua jenis, ialah :

- a. Kondisi fisik, ialah semua hal fisik di lingkungan yang mempengaruhi karyawan secara langsung serta sebagaimana.
- b. Kondisi non fisik, ialah daftar peristiwa terjadi di lingkungan kerja, baik di lingkungan atasan, lingkungan rekan kerja, atau lingkungan bawahan.

### Aspek Lingkungan

Afandi (2018:69) Aspek-aspek ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Layanan Kerja  
Salah satu aspek unggul harus di praktikkan oleh setiap anggota pekerja, layani kerja yang baik. Layanan akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja.
- b. Keadaan Kerja  
Manajemen organisasi harus berusaha sebaik mungkin untuk memastikan bahwa karyawan merasa aman saat bekerja. Kondisi ini mencakup pencahayaan, suhu udara yang tepat serta kebisingan terkendali.

c. Jalinan kelompok

ialah penting untuk hasilkan aktivitas produktif karena ada hubungan yang baik antara sesama pegawai saat bekerja serta motivasi, semangat, dan semangat untuk bekerja.

### DEFINISI PRODUKTIVITAS KERJA

Menurut Sutrisno (2019:99) Produktivitas kerja ialah ukuran efisien produktif, suatu perbandingan pada hasil keluaran ataupun masukan, dikonotasikan karena terbatasnya sumber kerja.

Ganyang (2018:174) Produktivitas kerja yaitu perhitungan antara masukan serta keluaran, dimana output nya harus memegang nilai lebih besar dan teknik pekerjaannya jadi baik..

### Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Sutrisno (2019) faktor produktivitas kerja, antara lain:

a. Pelatihan

Pelatihan ditujukan agar menyempurnakan pekerja dengan kelihaiian dengan cara akurat untuk menggunakan peralatan kerja.

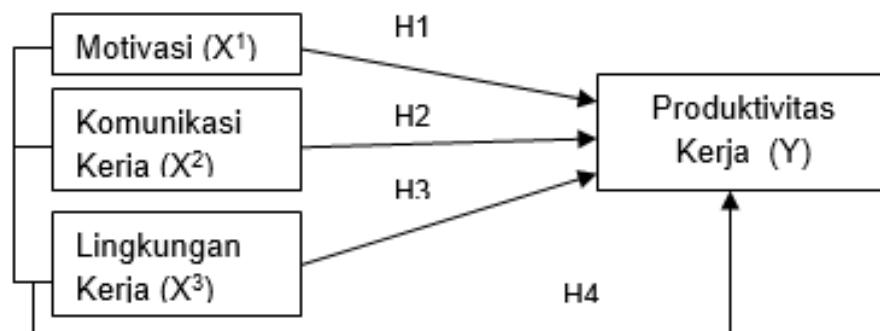
b. Psikologis kemampuan fisik

Organisasi harus mengutamakan keadaan mental dan fisik karyawan. Hal ini karena kesehatan mental dan fisik pekerja mempunyai hubungan yang amat dekat dengan produktivitas kerja.

c. Jalinan atasan dan staf bawahan

Aktivitas tiap hari dipengaruhi oleh hubungan antara atasan dan staf bawahan, cara melihat di bawah mereka dan sejauh mana mereka berpartisipasi dalam menentukan target.

### Kerangka Pemikiran



### Hipotesis

Sugiyono (2022:63) menggambarkan metode penelitian sebagai metode ilmiah yang mengumpulkan data valid dengan target penemuan, buktian, dan pengembangan pengetahuan. Tujuan dari metode ini adalah agar akhirnya dapat digunakan untuk mengetahui dan mengantisipasi masalah. Karena balasan tersebut didasarkan pada teori dugaan dan tidak terdapat keterangan yang mendukung *observasi*, disebut tentatif. Hipotesis penelitian ini ialah berikut: Pengaruh Motivasi, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai DPMPTSP Kota Palembang.

### C. METODE PENELITIAN

#### Metode Penelitian

Metode dalam pembahasan ini adalah dengan metode Deskriptif *Kuantitatif*. Sugiyono (2022:2) menggambarkan teknik pembahasan sebagai pola ilmiah untuk pengumpulan data sehingga valid dengan target penemuan, bukti dan kemajuan ilmu. Tujuan dari metode ini agar bisa digunakan untuk memahami, mengetahui, serta mengantisipasi masalah.

#### Populasi dan Sampel

Pernyataan Sugiyono (2022:80) menggambarkan sekumpulan *individu* sebagai *generalisasi* wilayah terdiri dari subjek ataupun obyek memiliki kualitas dan ciri-ciri yang ditetapkan untuk dipelajari dan dapat di simpulkan. Untuk penelitian populasi ini seluruh Pegawai Negeri sipil pada DPMPTSP Kota Palembang. yaitu 87 Pegawai. Karena jumlah pegawai 87 orang, kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Deskripsi Data

##### Uji Validitas

Uji Validitas untuk melihat kemungkinan jauh ketetapan dan ketelitian suatu instrumen untuk melaksanakan penggunaan ukuranya. Dalam pembahasan ini dilakukan pada variabel yakni Motivasi ( $X_1$ ), Komunikasi Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dan Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Teknik untuk melakukan pengujian tersebut bisa dilihat dari nilai signifikan yang telah diperoleh dan membandingkan nilai  $r_{Tabel}$  dengan  $r_{Hitung}$  0.05.

#### UJI VALIDITAS MOTIVASI ( $X_1$ )

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ketentuan
1	0.000	0.05	Valid
2	0.000	0.05	Valid
3	0.000	0.05	Valid
4	0.000	0.05	Valid
5	0.000	0.05	Valid
6	0.000	0.05	Valid
7	0.000	0.05	Valid
8	0.000	0.05	Valid

Sumber: Hasil Penelitian. (2024)

Semua pertanyaan menunjukkan nilai  $r_{hitung} < r_{tabel} = 0.05$  maka, seluruh butir pernyataan bisa dianggap valid, bahwa bagian soal yang menunjukkan variabel motivasi ( $X_1$ ) memenuhi syarat menjadi pengukur penelitian ini.

#### UJI VALIDITAS KOMUNIKASI KERJA ( $X_2$ )

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ketentuan
1	0.000	0.05	Valid
2	0.000	0.05	Valid
3	0.000	0.05	Valid
4	0.000	0.05	Valid
5	0.000	0.05	Valid
6	0.000	0.05	Valid
7	0.000	0.05	Valid
8	0.000	0.05	Valid

9	0.000	0.05	Valid
10	0.000	0.05	Valid

**Sumber: Hasil Penelitian. (2024)**

Semua pertanyaan menunjukkan nilai  $r_{hitung} < r_{tabel} = 0.05$  maka, seluruh butir pernyataan dapat dianggap valid, bahwa bagian soal yang menunjukkan variabel Komunikasi Kerja ( $X_2$ ) memenuhi syarat menjadi pengukur penelitian ini.

### Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ketentuan
1	0.000	0.05	Valid
2	0.000	0.05	Valid
3	0.000	0.05	Valid
4	0.000	0.05	Valid
5	0.000	0.05	Valid
6	0.000	0.05	Valid

**Sumber: Hasil Pembahasan. (2024)**

Semua pertanyaan menunjukkan nilai  $r_{hitung} < r_{tabel} = 0.05$  maka, seluruh butir dapat dianggap valid, bahwa bagian soal yang menunjukkan variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memenuhi syarat menjadi pengukur penelitian ini.

### UJI VALIDITAS PRODUKTIVITAS KERJA

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ketentuan
1	0.000	0.05	Valid
2	0.000	0.05	Valid
3	0.000	0.05	Valid
4	0.000	0.05	Valid
5	0.000	0.05	Valid
6	0.000	0.05	Valid
7	0.000	0.05	Valid
8	0.000	0.05	Valid
9	0.000	0.05	Valid
10	0.000	0.05	Valid
11	0.000	0.05	Valid
12	0.000	0.05	Valid

**Sumber: Hasil Pembahasan. (2024)**

Semua pertanyaan menunjukkan  $r_{hitung} < r_{tabel} = 0.05$  maka, seluruh butir dapat dianggap valid, bahwa bagian soal yang menunjukkan variabel Produktivitas Kerja ( $Y$ ) memenuhi syarat menjadi pengukur penelitian ini.

### Uji Reabilitas

#### UJI REABILITAS

Variable	Cronbach Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
Motivasi( $X_1$ )	0.754	0.60	Reliabel
KomunikasiKerja( $X_2$ )	0.756	0.60	Reliabel
LingkunganKerja ( $X_3$ )	0.702	0.60	Reliabel
ProduktivitasKerja ( $Y$ )	0.741	0.60	Reliabel

**Sumber: Hasil Penelitian. (2024)**



Pertanyaan dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0.060. Dengan demikian penelitian ini yaitu: Motivasi (X1). Komunikasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Produktivitas Kerja (Y) dalam penelitian ini dianggap reliabel.

**Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.651	.639	3.29580

Sumber: Hasil Penelitian. (2024)

Berdasarkan data disajikan diatas bisa diinterpretasikan ialah jumlah *Adjusted R Square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,639 = 63,9% itu artinya variabel motivasi, komunikasi kerja, lingkungan kerja berkontribusi terhadap naik turun Produktivitas Kerja sebesar 63,9%.

**Uji t (Parsial)**

Uji t digunakan agar mengetahui apakah secara parsial *variable independent* berpengaruh secara signifikan terhadap *variable dependen*. Dengan hasil sebagai berikut :

**UJI t (Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.154	2.317		.930	.355
	Motivasi	.276	.076	.311	3.640	.000
	Komunikasi Kerja	.132	.065	.193	2.034	.001
	Lingkungan Kerja	.294	.060	.423	4.861	.000

Sumber: Hasil Penelitian. (2024)

Berdasarkan hasil dari uji t (parsial) pada *table* diatas dapat disimpulkan:

- a. Variabel Motivasi memiliki nilai signifikan 0,000 < 0,05 (5%) sehingga disimpulkan bahwa *variable* Motivasi (X<sup>1</sup>) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).
- b. Variabel Komunikasi Kerja memiliki nilai signifikan 0,001 < 0,05 (5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa *variable* Komunikasi Kerja (X<sup>2</sup>) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja(Y).
- c. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikan 0,000 < 0,05 (5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa *variable* Lingkungan Kerja (X<sup>3</sup>) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

**Uji F (Simultan)**

Uji F atau uji koefisien regresi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *variable independen* terhadap *variable dependen*.



## UJI F (Simultan)

a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1780.673	3	593.558	54.644	.000 <sup>b</sup>
	Residual	955.881	84	10.862		
	Total	2736.554				

Sumber: Hasil Penelitian. (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  (5%) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ), Komunikasi Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), secara *simultan*/Bersama memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil Uji t secara parsial menunjukkan variabel Motivasi ( $X_1$ ) memiliki signifikan  $0,000 < 0,05$  (5%) dengan demikian disimpulkan variabel Motivasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Pembahasan ini searah dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019:109) menjelaskan motivasi kerja yaitu sebuah faktor yang membuat seseorang kelompok atau individu untuk melakukan atau menjalankan suatu tugas tertentu, maka hal ini sering diartikan sebagai pendorong dibalik tindakan seseorang.

Hasil penelitian ini searah dengan Henriani, Rosdianti Razak, Hafis Elfiansyah Parawu (2021), yang dimana hasilnya adalah *variable* Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

#### Pengaruh Komunikasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil Uji t secara parsial menunjukkan variabel Motivasi memiliki signifikansi  $0,000 < 0,05$  (5%) maka disimpulkan variabel Komunikasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Pembahasan ini searah dengan teori komunikasi menurut Busro (2018:207) mendefinisikan bahwa pertukaran informasi yang terjadi secara dua arah, baik dengan langsung maupun tidak langsung yang menggunakan media atau tidak merupakan istilah komunikasi.

Hasil penelitian ini searah dengan Masniati Murni Ritongan, Rara Ayu jingga (2023), yang dimana datanya adalah uji t dengan nilai signifikan Komunikasi Kerja  $0,000 < 0,05$  maka Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sehingga hipotesis  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil Uji t secara parsial menunjukkan *variable* Motivasi mempunyai nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  (5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Pembahasan ini searah dengan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2018:66) lingkungan kerja mencakup semua hal yang terdapat di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya dalam pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan.

Hasil pembahasan ini juga di perkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Indah Purnama Sari, Suhada, Tri Sinarto, Mohamad Nur Arriyanto (2023), yang dimana



hasilnya adalah ada pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### **Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ), Komunikasi Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ )**

Hasil uji F secara simultan telah di dapatkan menunjukkan bahwa nilai signifikan antara Motivasi ( $X_1$ ), Komunikasi Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkup Kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) ialah  $0,000 < 0,05$ , sehingga secara simultan terdapatnya pengaruh antara Motivasi ( $X_1$ ) Komunikasi Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) yang signifikan, dikatakan mempunyai pengaruh karena signifikan yang diperoleh lebih besar dari alpha ( $0,05$ ). Maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara variabel Motivasi ( $X_1$ ), Komunikasi Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) Pegawai bisa diterima.

Motivasi, Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja adalah tiga variabel yang berbeda namun masih mempunyai hubungan satu sama lain, apabila di suatu instansi mempunyai Motivasi, Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja yang sempurna akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai.

Penelitian ini searah dengan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019:99) Produktivitas dapat diukur dengan cara efisien. ialah petunjuk antara hasil keluaran dan masukan. Masukan seiring dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan materi, *format*, dan nilai.

Hasil penelitian ini juga di perkuat oleh Julfi Juari Silalahi, Abdul Rajab, Azizah Hanum (2023), yang dimana hasilnya adalah terdapat pengaruh secara *simultan* antara Motivasi, Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Sehingga hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian beberapa kesimpulan dapat ditarik, sebagai berikut :

1. Motivasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Hasil Uji parsial (t) variabel Motivasi memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  (5%).
2. Komunikasi Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Hasil uji parsial (t) Variabel Komunikasi Kerja memiliki nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  (5%)
3. Lingkungan kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Hasil uji parsial (t) Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai  $0,000 < 0,05$  (5%).
4. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi ( $X_1$ ), Komunikasi Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ).

### **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka penulis memberikan saran, sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan motivasi DPMPSTSP Kota Palembang sebaiknya terus mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan motivasi pegawai. Pemberian penghargaan, pengembangan karir, pelatihan, serta insentif yang sesuai bisa menjadi langkah efektif dalam meningkatkan motivasi .

2. Untuk meningkatkan komunikasi kerja DPMPSTSP Kota Palembang, diperlukan langkah-langkah seperti mengadakan pelatihan komunikasi, menyediakan media komunikasi yang mudah diakses oleh seluruh pegawai, serta membangun budaya kerja yang mendukung keterbukaan dan kolaborasi.
3. Untuk memperbaiki lingkup kerja, baik dari segi fisik maupun non-fisik DPMPSTSP Kota Palembang dapat melakukan renovasi gedung kantor, menyediakan area kerja yang nyaman, serta menciptakan atmosfer kerja yang positif dan inklusif.
4. Untuk peneliti yang akan melaksanakan penelitian selanjutnya, disarankan untuk mencari dan menemukan referensi lain seperti Kompensasi, Etos Kerja, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja sehingga dapat memperoleh hasil lebih lengkap.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (teori konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pramedia Group.
- Effendy, O.U. (2019). *Hubungan Masyarakat Suatu Studi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fatra, O. & Mangdalena, M. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir, Penempatan Jabatan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Kubung*. 1-11.
- Ganyang, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2020). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi Manajemen Pegawai*. Bandung: CV. Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Siagian, S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (2 ed), Jakarta: Bumi Aksara.

