

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA
ASN DI BAPPEDA KABUPATEN CILACAP**

Wardani Sri Wahyu Ningsih¹⁾, Esih Jayanti²⁾, Muhammad Husnul Maab³⁾
STIE Muhammadiyah Cilacap^{1), 2)}, BAPPEDA Kabupaten Cilacap³⁾
wardanisri201202@gmail.com¹⁾, esihjayanti@stiemuhcilacap.ac.id²⁾,
muhammad230986@cilacapkab.go.id

Abstrak

Tujuan dari studi ini adalah untuk menyelidiki bagaimana Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) mempengaruhi Produktifitas Kerja (Y) melalui studi kasus di BAPPEDA Kabupaten Cilacap. Informasi dikumpulkan dengan mengirimkan kuesioner kepada staff BAPPEDA Kabupaten Cilacap. Sampel untuk penelitian ini mencakup 55 pegawai ASN di BAPPEDA Kabupaten Cilacap. Metode yang digunakan untuk analisis data meliputi pemeriksaan validitas dan penilaian reabilitas. Selain itu, berbagai uji dilakukan termasuk uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis meliputi uji t, uji F dan analisis koefisien determinasi (R^2). Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai. Sementara, lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Produktifitas Kerja.

**THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON ASN WORK PRODUCTIVITY IN
BAPPEDA OF CILACAP DISTRICT**

Abstract

The study aims to investigate how Motivation (X_1) and Work Environment (X_2) affect Work Productivity (Y) through a case study at BAPPEDA Cilacap Regency. Information was collected by sending questionnaires to staff at BAPPEDA Cilacap Regency. The sample for this research include 55 ASN employees at the BAPPEDA of Cilacap Regency. The methods used for data analysis include validity checks, reliability assessments. In addition various tests were conducted, including normality tests, heteroscedasticity tests, multicollinearity tests, multiple linear regression analysis and hypothesis test include t-test, F-test, and determination coefficient analysis (R^2). The findings of this study indicate that motivation has a significant effect on employee work productivity. Meanwhile, the work environment does not have a significant impact on employee work productivity.

Keywords: Motivation, Work Environment, Work Productivity.

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran krusial guna menjaga fungsi yang berkelanjutan dari suatu instansi. Apabila SDM tidak mampu melakukan pekerjaannya dapat menyebabkan instansi tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara bagus. Oleh sebab itu, Sumber Daya Manusia (SDM) melaksanakan pekerjaan vital dalam menentukan keberhasilan suatu instansi untuk mencapai tujuan. SDM merujuk pada individu yang menyumbangkan energi, gagasan, kompetensi, inovasi dan dedikasi di dunia kerja. Sumber Daya Manusia yang berkinerja besar dapat menjadikan organisasi/instansi mencapai tujuan yang telah ditetapkan (P.Tande, 2022).

Apatur Sipil Negara (ASN) merupakan karir yang mencakup PNS (Pegawai Negeri Sipil) bersama dengan pekerja pemerintah yang dipekerjakan melalui kontrak kerja. ASN mencakup baik PNS maupun pegawai yang memiliki perjanjian kontrak, dan mereka secara resmi ditunjuk oleh pejabat yang bertanggung jawab untuk manajemen sumber daya manusia. Mereka dipekerjakan berdasarkan kesepakatan dalam posisi pemerintahan atau pekerjaan negara lainnya, dan dibayar sesuai dengan kebijakan undang-undang. Apatur Sipil Negara menjalankan konstitusi pemerintah, melayani masyarakat, serta memperkuat dan menyatukan bangsa (Ambiya, 2021).

Produktifitas kerja penting untuk menilai kemampuan seseorang dan organisasi (Abduh, 2024). Produktifitas kerja berkaitan dengan penggunaan tenaga kerja dengan cepat serta memberikan hasil yang baik, serta keteraturan dan keselarasan atau pemakaian prosedur sehubungan dengan sarana maupun kurun waktu yang disediakan guna menggapai target (Henriani et al., 2021). Produktifitas kerja pegawai sanggup memperlihatkan atau menilai hasil kemampuan seorang pegawai atau sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan dengan produktif (Ayuningtias, 2021).

Motivasi penting guna meningkatkan kemampuan pegawai. Organisasi harus mampu memberikan gerakan dan motivasi kepada pegawainya agar lebih semangat bekerja (Arifin et al., 2022). Kurangnya motivasi kerja pegawai dikarenakan oleh pemimpin yang kurang memberi dorongan kepada pegawainya, maka produktifitas kerja pegawai menjadi tidak sepadan pada keinginan dan tujuan organisasi, juga kenaikan produktifitas kerja yang masih kurang (Suprpto et al., 2023). Berlandaskan hasil analisis yang telah dilaksanakan Aminudin & Hadian (2022) ditemukan bahwa motivasi kerja dengan produktifitas kerja pada pegawai di kantor Satpol PP Kota Serang mengalami hubungan positif serta signifikan. Sedangkan berdasarkan riset yang telah dilakukan Kamilla et al., (2023) membuktikan motivasi memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap produktifitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kota Batu.

Terdapat fenomena bahwa banyak orang yang bergabung dalam Apatur Sipil Negara (ASN) kurang memiliki motivasi untuk mengabdikan kepada negara dan masyarakat. Beberapa motivasi awal seseorang ingin menjadi ASN adalah: pertama yaitu bekerja sebagai seorang ASN sanggup menjadi profesi paruh waktu yang menghasilkan pendapatan yang dapat diandalkan

dan memungkinkan untuk mengembangkan bisnis pribadi yang menawarkan peluang keuangan lebih baik, namun ada ketidakpastian mengenai stabilitasnya. Pemilihan profesi ASN sering kali dilandaskan pada asumsi yang mendasari motivasi individu. Pertama, terdapat anggapan bahwa pekerjaan ASN tidak menuntut pencapaian target tertentu serta tidak memerlukan tingkat tekanan kerja yang tinggi. Alasan kedua, sebagian individu memilih menjadi ASN meskipun dengan pendapatan yang relatif rendah, dibandingkan dengan kondisi menganggur atau tidak memiliki pekerjaan sama sekali. Pandangan ini luas pada persepsi bahwa pekerjaan ASN termasuk jenis pekerjaan yang memerlukan keterampilan minimal. Ketiga, motivasi lainnya yaitu harapan memperoleh penghasilan tetap melalui dana pensiun yang diberikan secara berkala setelah masa kerja berakhir. Asumsi yang melatarbelakangi pandangan ini adalah kepercayaan bahwa negara mempunyai sumber daya yang cukup untuk menjamin kesejahteraan jangka panjang para ASN, dan alasan terakhir adalah persepsi bahwa profesi ASN memberikan keleluasaan waktu yang cukup untuk beristirahat dan bersantai. Pernyataan tersebut didasarkan dari asumsi bahwa beban ASN cenderung ringan dan tidak mengharuskan pencapaian target tertentu (Kurniawan et al., 2020).

Lingkungan kerja adalah elemen vital yang dapat mempengaruhi tingkat produktifitas pegawai. Lingkungan kerja dengan kondisi yang sehat mencakup fisik dan non-fisik, diantaranya sarana kerja yang cukup, terciptanya hubungan yang baik antara karyawan, serta memiliki jiwa kepemimpinan yang efektif (Abduh, 2024). Kajian yang telah dilaksanakan Sondakh et al.,(2024) membuktikan bahwa lingkungan tempat kerja mempengaruhi produktifitas kerja pegawai di Kantor Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa. Sementara itu, riset yang telah dilaksanakan oleh Mohammad Zakhi Firdaus & Maulidiah Amalina Rizqi (2024) membuktikan bahwa faktor-faktor di lingkungan kerja mendapatkan pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. XYZ yang terletak di Kota Gresik.

Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Cilacap merupakan instansi yang memiliki tugas pokok yaitu mendukung Bupati dalam menjalankan fungsi penunjang urusan pemerintahan, khususnya dalam aspek perencanaan serta penelitian dan pengembangan (Peraturan Bupati Cilacap, 2023). Untuk mencapai hasil kerja yang optimal, BAPPEDA Kabupaten Cilacap memerlukan produktifitas kerja yang tinggi dari seluruh pegawainya, yang diwujudkan melalui penyelesaian tanggung jawab dan tugas secara efektif.

Maksud dan tujuan kajian ini yaitu menganalisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja ASN di BAPPEDA Kabupaten Cilacap. Adanya inkonsistensi hasil temuan pada penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan hasil terkait variabel motivasi dan lingkungan kerja dengan produktifitas kerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan akurat mengenai pengaruh kedua variabel tersebut.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan dari jiwa individu dalam bertindak. Apabila seseorang termotivasi, maka akan bekerja keras mencapai tujuannya. Sehingga dapat diketahui bahwa keberhasilan suatu organisasi sering kali dipengaruhi oleh bagaimana seseorang mengelola sumber daya manusianya. Hal ini, sangat penting bagi setiap organisasi (P.Tande, 2022). Menurut S.P. Hasibuan, (2017) motivasi merupakan sumber energi yang menanamkan semangat dalam tugas seseorang, mendorong mereka untuk berkolaborasi, bekerja efektif, dan menyatukan semua tindakan mereka untuk mencapai kepuasan. Menurut Fadillah et al., (2013) motivasi melibatkan keinginan guna mencapai tujuan organisasi, dipengaruhi oleh seberapa baik usaha tersebut memenuhi kebutuhan individu. Orang-orang yang sangat termotivasi cenderung bekerja lebih giat dan penuh semangat, memandang pekerjaan bukan hanya sebagai sumber penghasilan tetapi sebagai kesempatan untuk mengembangkan diri dan membantu orang lain (Agus Budi Purwanto & Octavia Wulandari, 2016). Menurut Mangkunegara (2009) indikator yang menunjukkan motivasi kerja diantaranya yaitu: 1) Punya rasa tanggung jawab kuat pada pekerjaan sendiri; 2) Menjalankan tugas dengan standar setinggi mungkin; 3) Ambisi untuk mendapatkan imbalan yang setara dengan usaha yang diberikan; 4) Ambisi untuk mendapatkan imbalan yang lebih tinggi dari biasanya 5) Keinginan untuk mendapatkan pengetahuan dan unggul dalam profesi di bidang keahlian masing-masing.

Lingkungan Kerja

Afandi (2018) menggambarkan bahwa lingkungan tempat bekerja mencakup semua elemen yang dapat mengontrol kemampuan dalam menjalankan pekerjaan secara efektif antara lain suhu, tingkat kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebersihan lingkungan kerja, serta ketersediaannya alat-alat kerja. Sementara itu, menurut Tsaniya et al.(2016) lingkungan kerja mencakup segala hal yang mengelilingi pekerja dan berpotensi mempengaruhi pelaksanaan tanggung jawab. Menurut Fahlevi (2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai tempat melaksanakan kegiatan terkait hubungan pada pekerjaan yang bersifat lingkungan fisik maupun non fisik. Lingkungan dan tempat kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu lingkungan fisik yang mencakup tata letak ruang kerja, struktur pekerjaan, keadaan di lingkungan kerja serta privasi visual dan lingkungan psikis terkait dengan faktor-faktor seperti beban pekerjaan, sistem pengawasan yang tidak efektif, frustrasi, perubahan yang tidak terkendali, konflik antara pribadi dan kelompok (Suprpto et al., 2023). Menurut Afandi (2018), beberapa indikator yang dapat mengontrol lingkungan kerja meliputi: 1) Pencahayaan; 2) Warna; 3) Udara; 4) Suara.

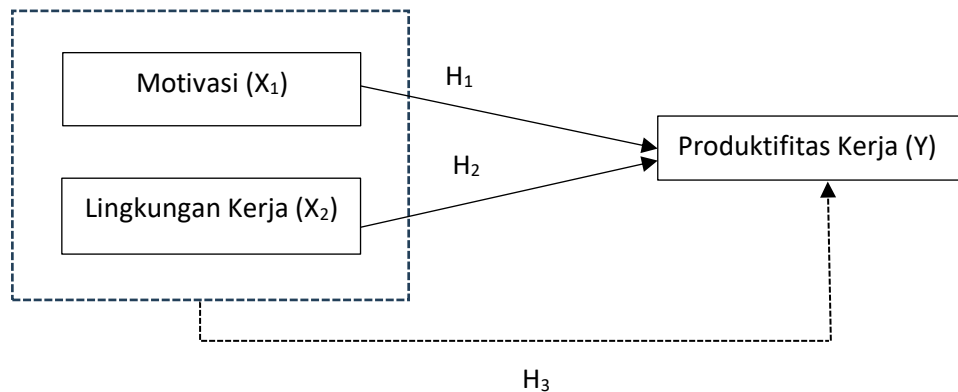
Produktifitas Kerja

Produktifitas kerja berkaitan dengan pendayagunaan sumber daya pada karyawan yang efektif dan efisien, serta ketepatan atau kesesuaian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Henriani et al., 2021). Produktifitas kerja mencakup dedikasi karyawan, keterikatan, keterampilan perencanaan, dan produktifitas secara keseluruhan dalam

menjalankan tugas (Sukardi, 2021). Indikator produktifitas kerja, sebagai berikut: 1) Kemampuan kinerja tugas, yang menunjukkan bahwa efektivitas seorang karyawan sebagian besar bergantung pada keterampilan dan profesionalismenya; 2) Kemajuan hasil yang diperoleh, yang mengisyaratkan bahwa karyawan secara konsisten berusaha untuk meningkatkan *output* mereka; 3) Antusiasme kerja, yang menggambarkan motivasi untuk berkinerja lebih baik daripada sebelumnya; 4) Peningkatan diri, menunjukkan upaya terus menerus untuk meningkatkan keterampilan terkait pekerjaan; 5) Kualitas, yang mencerminkan standar kerja yang melibatkan penilaian hasil yang diraih terhadap total sumber daya yang dipakai; dan 6) Efisiensi, yaitu melibatkan penilaian hasil yang digapai terhadap total sumber daya yang dipakai (Andika Rindi, 2019).

Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan informasi dari latar belakang, landasan teori, penelitian sebelumnya dan tujuan kajian maka dapat digambarkan kerangka pemikiran:



Berlandaskan pada kerangka pemikiran, hipotesis yang dikemukakan pada kajian ini yaitu:

H₁ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja

H₃ : Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja

B. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang dipakai pada kajian ini berbasis kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini memakai angket dengan skor skala *Likert* jawaban 1-5 yang dimaksud untuk membantu peneliti ini dalam menjalankan proses penelitian. Penelitian bertempat pada BAPPEDA Kabupaten Cilacap yang beralamat di Jalan Kauman No.28 B Kelurahan Sidanegara, Kecamatan Cilacap Tengah, Kabupaten Cilacap. Sampel untuk penelitian ini mencakup 55 pegawai ASN di BAPPEDA Kabupaten Cilacap.

Pengumpulan data instrumen penelitian menggunakan teknik kuesioner melalui kertas, observasi dan studi pustaka. Analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan

untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, data yang berhasil dikumpulkan selanjutnya diproses melalui analisis deskriptif pada responden, serta melakukan Uji Validitas dan Reliabilitas. Uji lain mencakup Uji Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Regresi Linear Berganda, serta Uji Hipotesis yang terdiri Uji t, Uji F dan analisis koefisien determinasi (R^2).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dilihat dari nilai *Corrected Item-Total* pada untuk setiap item, informasi tersebut dapat dilihat pada Tabel 1. Diketahui semua item pernyataan dari angket yang dibagi menjadi 3 bagian dan terdiri dari 14 total pertanyaan, memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} serta cocok dalam dasar pengambilan keputusan. Oleh karena itu, semua item pernyataan dalam angket tersebut dikatakan valid.

Tabel 1
Hasil Validitas

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Motivasi (X_1)			
	Pernyataan 1	0,877	0,266	Valid
	Pernyataan 2	0,838	0,266	Valid
	Pernyataan 3	0,807	0,266	Valid
	Pernyataan 4	0,810	0,266	Valid
2	Lingkungan Kerja (X_2)			
	Pernyataan 1	0,836	0,266	Valid
	Pernyataan 2	0,909	0,266	Valid
	Pernyataan 3	0,933	0,266	Valid
	Pernyataan 4	0,745	0,266	Valid
3	Produktifitas Kerja (Y)			
	Pernyataan 1	0,892	0,266	Valid
	Pernyataan 2	0,924	0,266	Valid
	Pernyataan 3	0,854	0,266	Valid
	Pernyataan 4	0,856	0,266	Valid
	Pernyataan 5	0,925	0,266	Valid
	Pernyataan 6	0,850	0,266	Valid

Sumber: data primer diolah, 2025

Uji Reliabilitas

Metode pengujian reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha* dengan nilai diatas 0,60. Temuan dari pengujian reliabilitas ada dalam Tabel 2 yang menggambarkan bahwa setiap variabel memiliki koefisien *Alpha* diatas 0,60. Dengan demikian, dapat disampaikan seluruh konsep pengukuran pada tiap variabel yang diukur oleh angket adalah reliabel.

Tabel 2
Hasil Reliabilitas

Variabel	N of items	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X ₁)	4	0,827	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	4	0,877	Reliabel
Produktifitas Kerja (Y)	6	0,943	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2025

Hasil Analisis Deskriptif

Karakteristik responden ditentukan berdasarkan usia guna mengetahui perbandingan usia mereka. Dalam temuan hasil kajian didapatkan, karakteristik responden menurut usia tercantum di Tabel 3.

Tabel 3
Karakteristik Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 th	12	21.8	21.8	21.8
	31-40 th	18	32.7	32.7	54.5
	41-49 th	13	23.6	23.6	78.2
	>50 th	12	21.8	21.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah, 2025

Karakteristik responden didasarkan pada pendidikan terakhir, bertujuan untuk mengetahui perbandingan tingkat pendidikan responden. Hasil penelitian didapatkan karakteristik pegawai menurut pendidikan terakhir responden tercantum dalam Tabel 4.

Tabel 4
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	1	1.8	1.8	1.8
	SMA/K	2	3.6	3.6	5.5
	D3	4	7.3	7.3	12.7
	S1	29	52.7	52.7	65.5
	S2	19	34.5	34.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah, 2025

Karakteristik responden ditentukan dari durasi mereka bekerja, dengan tujuan untuk mengeksplorasi perbedaan yang ada dalam lamanya masa kerja responden. Hasil penelitian menjelaskan karakteristik responden yang didasarkan pada lama bekerja tertera di Tabel 5.

Tabel 5
Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-5 th	18	32.7	32.7	32.7
	6-10 th	7	12.7	12.7	45.5
	11-15 th	12	21.8	21.3	67.3
	16-19 th	3	5.5	5.5	72.7

>20 th	15	27.3	27.3
Total	55	100.0	100.0

Sumber: data primer diolah, 2025

Karakteristik responden ditentukan berdasarkan sektor pekerjaan untuk menganalisis perbandingan antar bidang kerja. Hasil analisis diperoleh karakteristik responden berdasarkan bidang kerja yang tercantum di Tabel 6.

Tabel 6
Karakteristik Berdasarkan Bidang Kerja

		Bidang Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kepala badan	1	1.8	1.8	1.8
	Sekretariat	15	27.3	27.3	29.1
	Program dan Evaluasi	12	21.8	21.8	50.9
	Pemerintahan dan Pengembangan Manusia	6	10.9	10.9	61.8
	Infrastruktur Kewilayahan dan Perekonomian	14	25.5	25.5	87.3
	Riset dan Inovasi	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah, 2025

Uji Normalitas

Temuan dari hasil Uji Normalitas memakai uji *Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 7 menggunakan metode *Monte Carlo* dapat diperhatikan bahwa nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,174. Hal ini lebih besar daripada 0,05 menjadikan data residual berdistribusi normal.

Tabel 7
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.			.174 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound		.165
		Upper Bound		.184

Sumber: data primer diolah, 2025

Uji Heteroskedastisitas

Hasil heteroskedastisitas dengan percobaan Glesjer menjelaskan bahwa angka signifikansi untuk variabel motivasi serta variabel lingkungan kerja menghasilkan $> 0,05$. Dirangkum pada hasil uji Glesjer, disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas sehingga model regresi layak digunakan. Hasil heteroskedastisitas tertera pada Tabel 8.

Tabel 8
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.232	1.681		3.111	.003
	Lingkungan Kerja	-.090	.104	-.141	-.867	.390
	Motivasi	-.097	.101	-.156	-.957	.343

Sumber: data primer diolah, 2025

Uji Multikolinearitas

Hasil dari pengujian multikolinearitas tercantum pada Tabel 9.

Tabel 9
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.470	2.916		2.562	.013		
	Motivasi	.784	.206	.517	3.809	.000	.570	1.754
	Lingkungan Kerja	.284	.184	.209	1.541	.129	.570	1.754

Sumber: data primer diolah, 2025

Dapat diperhatikan pada Tabel 9 uji multikolinearitas dapat dianalisis dari nilai *inflation factor (VIF)* serta *tolerance* dalam model regresi. Dapat diketahui hasil analisis *Collinearity Statistics* yang terdapat di Tabel 9 maka nilai *tolerance* pada variabel motivasi dan lingkungan kerja menunjukkan angka keterbukaan > 0,10 serta VIF untuk setiap variabel < 10. Dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas pada model regresi yang digunakan.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 10
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.470	2.916		2.562	.013
	Motivasi	.784	.206	.517	3.809	.000
	Lingkungan Kerja	.284	.184	.209	1.541	.129

Sumber: data primer diolah, 2025

Merujuk perolehan yang dihasilkan oleh regresi linear berganda yang tercantum dalam Tabel 10, rumusan model persamaan penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 7,470 + 0,784 \text{ Motivasi} + 0,284 \text{ Lingkungan Kerja}$$

- Konstanta = 7,470 artinya apabila variabel independen dianggap konstan, variabel produktifitas kerja pegawai sebesar 7,470.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi = 0,784. Maka, jika terjadinya kenaikan motivasi sebesar satu satuan dengan mengasumsikan bahwa variabel bebas lainnya tetap konstan, menjadikan produktifitas kerja pegawai akan meningkat sejumlah 0,784.
- Nilai koefisien lingkungan kerja = 0,284. Jika terjadi kenaikan pada variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan dengan asumsi variabel bebas lain dianggap konstan, menjadikan produktifitas kerja pegawai mengalami peningkatan sejumlah 0,284.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil dari uji t tercantum pada Tabel 11.

Tabel 11

Uji t

Variabel	t	Sig.
Motivasi	3,809	0,000
Lingkungan Kerja	1,541	0,129

Dari Tabel 11 diperoleh:

- Motivasi didapatkan nilai signifikan (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,809 > \text{nilai } t_{tabel} 2,007$. Sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja.
- Lingkungan kerja didapatkan nilai signifikan (Sig.) sebesar $0,129 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,541 < \text{nilai } t_{tabel} 2,007$. Sehingga tidak adanya pengaruh lingkungan kerja yang signifikan pada produktifitas kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil dari uji F tercantum dalam Tabel 12.

Tabel 12 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201.121	2	100.560	21.552	.000 ^b
	Residual	242.625	52	4.666		
	Total	443.745	54			

Sumber: data primer diolah, 2025

Pada Tabel 12, dapat diperhatikan nilai signifikansi antara pengaruh motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) pada produktifitas kerja pegawai yaitu sejumlah $0,000 < 0,05$ dan $f_{hitung} 21,552 > \text{nilai } f_{tabel} 3,18$. Ini bermakna adanya pengaruh motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) yang signifikan terhadap produktifitas kerja (Y) pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil dari pengujian R^2 tercantum dalam Tabel 13.

Tabel 13

Uji R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.453	.432	2.160

Sumber: data primer diolah, 2025

Diketahui dari Tabel 13 menandakan nilai R^2 sejumlah 0,432, yang bermakna motivasi dan lingkungan kerja mampu berkontribusi atau pengaruh terhadap variabel terikat yakni produktifitas kerja pegawai sebesar 45,3%. Sedangkan 54,7% dipengaruhi dari variabel lain diluar model.

Temuan dari hasil kajian ini mengindikasikan adanya pengaruh motivasi terhadap produktifitas kerja (Y). Hal ini didukung penelitian dari Aminudin & Hadian (2022) yang mengatakan bahwa semakin baik motivasi kerja seorang pegawai maka semakin meningkat produktifitas kerjanya. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja pegawai, produktifitas kerjanya akan semakin rendah. Hal ini didukung dengan data responden sebesar 58,2%

menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaan” dan sebesar 58,2% menyatakan sangat setuju bahwa “Saya melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.” Hasil tersebut menjelaskan bahwa pegawai ASN BAPPEDA Kabupaten Cilacap memiliki motivasi yang besar untuk berkolaborasi dan bekerja efektif guna memenuhi efektifitas kerja.

Temuan dari hasil kajian ini mengindikasikan tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja (Y). Hasil tersebut sejalan dengan studi Mohammad Zakhi Firdaus & Maulidyah Amalina Rizqi (2024) menjelaskan lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan. Adanya pengaruh negatif ini menggambarkan jika lingkungan kerja yang belum memadai, menjadikan produktifitas kerja akan tetap atau meningkat disebabkan pegawai hanya fokus dan mengutamakan pekerjaan yang menjadi prioritasnya. Hal ini juga dibuktikan sebanyak 47,3% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan “Penerangan di ruang kerja saya mendukung untuk bekerja.” dan sebesar 58,2% setuju bahwa “Ruang kerja saya jauh dari kebisingan.” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pencahayaan yang ada di BAPPEDA Kabupaten Cilacap tidak mengganggu kelancaran dalam bekerja, yaitu pencahayaan telah sesuai standar penerangan dan juga didukung oleh ruang kerja yang jauh dari kebisingan sehingga meningkatkan efektifitas dalam bekerja.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari analisis data, pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja ASN di BAPPEDA Kabupaten Cilacap dapat disimpulkan, *pertama* hasil membuktikan variabel motivasi mempengaruhi produktifitas kerja ASN secara signifikan di BAPPEDA Kabupaten Cilacap. Adanya motivasi yang diberikan mampu dirasakan dengan baik oleh setiap pegawai sehingga mampu memberikan dampak positif terhadap aktivitas bekerja dalam meningkatkan produktifitas kerja. *Kedua*, tidak adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja BAPPEDA Kabupaten Cilacap.

Berdasarkan hasil temuan kajian ini, dapat diajukan sejumlah saran, antara lain: 1) Disarankan kepada pemimpin melakukan peningkatan motivasi serta lingkungan kerja terhadap pegawai supaya pekerjaan yang dilakukan dapat selesai dengan baik dan tetap semangat dalam bekerja; 2) BAPPEDA Kabupaten Cilacap harus meningkatkan kualitas lingkungan kerja untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai agar pekerjaan yang dilakukan lebih efisien.

E. UCAPAN TERIMA KASIH

Kami menyampaikan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada STIE Muhammadiyah Cilacap atas bantuan dan sarana yang telah disediakan sepanjang pelaksanaan penelitian ini. Kami mengucapkan terima kasih kepada BAPPEDA Kabupaten Cilacap atas kerja sama dan bantuan yang diberikan, khususnya dalam proses pengumpulan data.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, E. M. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serang*. 2(9), 402–413.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Agus Budi Purwanto & Octavia Wulandari. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 02(01), 9–26.
- Ambiya. (2021). Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau. *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim*.
- Aminudin, A., & Hadian, D. E. (2022). *Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Serang*. 4(2), 92–103.
- Andika Rindi, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513/485>
- Arifin, A., Echdar, S. E., & Maryadi, M. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(4), 367–376. <https://doi.org/10.37476/jbk.v11i4.3116>
- Ayuningtias, P. (2021). *Dampak Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Atas Produktifitas Kerja ASN Sekretariat Daerah Kota Metro*.
- Fadillah, B., Widodo, H. D., & Budiatmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(2), 1–12. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/2202>
- Fahlevi, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Pemkot Tangerang (Studi Kasus Pada Bagian Perizinan, Catatan Sipil Dan Administrasi Umum). *Jurnal Riset Manajemen*.
- Henriani, Razak, R., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. *Journal Unismuh*, 2(4), 1428–1441. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Kamilla, N. I., Nurhidayah, & Novianto, A. S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Pariwisata Kota Batu. *Riset, Jurnal Prodi, Manajemen Fakultas, Manajemen Unisma, Bisnis*, 13(01), 510–518.
- Kurniawan, P., Ndaru Ikhtiangung, G., Jayanti, E., Penelitian dan Pengembangan, B., Kabupaten Cilacap, B., Teknik Elektronika, J., Negeri Cilacap, P., Studi Manajemen Keuangan, P., Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Cilacap, S., Sementara BAPPEDA Kabupaten Cilacap, K., & Soetomo, J. (2020). *Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik terhadap Kreativitas Karyawan ASN*

- di *Pemerintah Daerah Kabupaten Cilacap*. 53212(4B), 184–191.
<https://winco.cilapkab.go.id>
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mohammad Zakhi Firdaus, & Maulidiah Amalina Rizqi. (2024). Pengaruh Mutasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. XYZ Kota Gresik. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 3(3), 127–142.
<https://doi.org/10.58192/populer.v3i3.2430>
- P.Tande, F. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Internal, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3, 12–26.
- Peraturan Bupati Cilacap. (2023). *Peraturan Bupati Cilacap tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah (Peraturan Bupati Cilacap No.35 Tahun 2023)*.
- S.P. Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sondakh, P. M. C., Dotulong, L. O. H., Lumintang, G. G., Etos, P., Dan, K., Kerja, L., Produktivitas, T., & Dotulong, L. O. H. (2024). *Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa*. 12(3), 473–485.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Suprpto, E., M. Rizky Mahaputra, & M. Ridho Mahaputra. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT REMCO Jambi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 948–955. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.164>
- Tsaniya, A. D., Marwanti, S., & Sundari, M. T. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Ptpn Xii Kebun Renteng Afd. Kedaton. *Agrista*, 4(3), 497–506.