Jurnal EQUITAS (EKONOMI, KEUANGAN, INVESTASI, DAN AKUNTANSI)
Volume 1, No.1, July – December 2025
e-ISSN : XXXX-XXXX Page 157 – 175
**Available online at** doi:xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

# PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT BIOFIVE SEJAHTERA INDONESIA

**Rizky Septianto**[a]
**Muhammad Yuda Alhabsyi**[b]

[a] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
[b]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang.

Email: rizkyseptianto30@gmail.com@gmail.com[a]; dosen00126@unpam.ac.id[b]

**ARTICLE HISTORY**

**Recieved:**
**August 25th, 2025**
**Revised**
**August 26th, 2025**
**Accepted:**
**August 26th, 2025**
**Online avaialable:**
**August 28th, 2025**

**Keyword:**

Motivasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas karyawan.

**JEL Classification:**
**G;M;E**

Correspondent:
Nama : Rizky Septianto
E-mail:
rizkyseptianto30@gmail.com

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Biofive Sejahtera baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Jumlah populasi 90. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT Biofive Sejahtera Indonesia yang ditandai hasil uji t diperoleh dengan Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,291 > 1,987) hal tersebut juga diperkuat dengan < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Adapun demikian maka $H_{o1}$ ditolak dan $H_{a1}$ diterima. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT Biofive Sejahtera Indonesia yang ditandai hasil uji t diperoleh dengan Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,610 > 1,987) hal tersebut juga diperkuat dengan < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Adapun demikian maka $H_{o1}$ ditolak dan $H_{a1}$ diterima. Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT Biofive Sejahtera Indonesia diketahui yang dimana hasil uji f diperoleh dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (10,335 > 3,10), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Adapun demikian maka $H_{o3}$ ditolak dan $H_{a3}$ diterima.

Volume 1, No.1, July – December 2025
e-ISSN : XXXX-XXXX Page 157 – 175
**Available online at** doi:xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

## PENDAHULUAN

Banyak bisnis sekarang dituntut untuk memaksimalkan produktivitas karyawan. Ini berarti bahwa bisnis harus dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan hal terpenting yang perlu diperhatikan untuk pengembangannya guna mengatasi hal tersebut, karena keberadaan sumber daya manusia yang baik dan profesional tentunya akan membantu memaksimalkan produktivitas dalam suatu perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang baik dan produktivitas yang dihasilkan akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Produktivitas kerja adalah efisiensi penggunaan tenaga kerja dan peralatan untuk mencapai tujuan yang sama; itu adalah rasio hasil kinerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari tenaga kerja. Suatu perusahaan diharapkan mampu memberikan arahan yang positif bagi karyawannya agar dapat mencapai tujuannya.

Menurut Badriyah (2015:15) "Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatianya pada peraturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi”**.** Tugas dari manajemen sumber daya manusia sendiri adalah mengelola sumber daya manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang mampu menjalankan pekerjaannya didalam organisasi dengan baik, sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor penting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi untuk mencapai tujuannya. Manusia sebagai penggerak dan penentu jalannya kepemimpinan organisasi hadir untuk membahas bagaimana meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya sehingga dapat mendukung tercapainya keberhasilan perusahaan. Masalah peningkatan produktivitas kerja sangat erat kaitannya dengan bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana menumbuhkan sikap positif di tempat kerja, dan bagaimana menjadikan kedua hal tersebut mampu meningkatkan produktivitas kerja secara efektif serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Karyawan dapat bekerja dengan baik jika mereka tertarik dan antusias dengan pekerjaan mereka. Semangat dan minat ini dapat tumbuh jika pimpinan selalu menyadari kewajibannya kepada karyawan tersebut dalam hal membimbing, mengasuh, dan merawat mereka dengan baik sesuai dengan prinsip-prinsip kemanusiaan, serta menghormati mereka sebagai pelaksana perusahaan. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi akan bermanfaat bagi kehidupan perusahaan. Seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka menunjukkan kesetiaan dan antusiasme mereka terhadap pekerjaan itu. Mereka akan memberi pekerjaan mereka lebih banyak perhatian, imajinasi, dan keterampilan.

Dengan demikian, karyawan memerlukan beberapa bentuk motivasi, khususnya pemenuhan kebutuhan mereka. Karyawan akan lebih mau bekerja dan melaksanakan tugasnya jika kebutuhan tersebut terpenuhi. Mereka akan lebih berkonsentrasi pada tugas dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Akibatnya, perlu untuk mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan. Dorongan semacam itu dikenal sebagai motivasi

## TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Pratama (2022:2) "Manajemen adalah ilmu dan seni yang melakukan proses pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber daya yang ada di dalam organisasi secara efisien dan efektif".

Menurut Pratama (2022:3) "Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen sehingga dasar dari pembahasan manajemen sumber daya manusia adalah manajemen."

Menurut Pratama, A. (2022:15). "menyatakan bahwa motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya".

Menurut Pratama (2021:3) "Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan

## METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2024:66) "Tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif". Tempat dan waktu penelitian merujuk pada lokasi spesifik dan periode tertentu di mana penelitian berlangsung. Penelitian ini dilakukan di PT Biofive Sajehtera Indonesia Jl. Raya Salembaran No.18, RT.30/RW 15, Belimbing, Kec. Kosambi, Kabupaten Tanggerang, Banten (1512). Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. dengan menggunakan bantuan *Software* IBM SPSS (*Statistical Program for Social Science*).

## HASIL DAN ANALISIS

### a. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengukur *valid* atau tidaknya suatu kuesioner. Untuk mempermudah penelitian ini uji validitas dihitung menggunakan program *Statistical package for the social sciences* dengan metode korelasi. Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasi masing-masing item skor. Dengan total

Jurnal EQUITAS (EKONOMI, KEUANGAN, INVESTASI, DAN AKUNTANSI)
Volume 1, No.1, July – December 2025
e-ISSN : XXXX-XXXX Page 157 – 175
Available online at doi:xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

skor. Suatu kuesioner dikatakan *valid* apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi oleh responden sebagai berikut :

**Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Motivasi ($X_1$)**

| Item | $R_{hitung}$ | $R_{tabel}$ | Keterangan |
|---|---|---|---|
| 1 | 0,694 | 0,205 | *Valid* |
| 2 | 0,772 | 0,205 | *Valid* |
| 3 | 0,631 | 0,205 | *Valid* |
| 4 | 0,775 | 0,205 | *Valid* |
| 5 | 0,673 | 0,205 | *Valid* |
| 6 | 0,450 | 0,205 | *Valid* |
| 7 | 0,710 | 0,205 | *Valid* |
| 8 | 0,432 | 0,205 | *Valid* |
| 9 | 0,544 | 0,205 | *Valid* |
| 10 | 0,389 | 0,205 | *Valid* |

Sumber: Hasil *Output* SPSS diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa variabel Motivasi yang terdiri dari 10 pertanyaan, dari semua pertanyaan tersebut *valid* ($R_{hitung} > R_{tabel}$).

**Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ($X_2$)**

| Item | $R_{hitung}$ | $R_{tabel}$ | Keterangan |
|---|---|---|---|
| 1 | 0,842 | 0,205 | *Valid* |
| 2 | 0,728 | 0,205 | *Valid* |
| 3 | 0,872 | 0,205 | *Valid* |
| 4 | 0,863 | 0,205 | *Valid* |
| 5 | 0,878 | 0,205 | *Valid* |
| 6 | 0,267 | 0,205 | *Valid* |
| 7 | 0,600 | 0,205 | *Valid* |
| 8 | 0,739 | 0,205 | *Valid* |
| 9 | 0,772 | 0,205 | *Valid* |
| 10 | 0,808 | 0,205 | *Valid* |

Sumber: Hasil *Output* SPSS diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukan variabel Lingkungan Kerja yang terdiri dari 10 pertanyaan, dari semua pertanyaan tersebut *valid* ($R_{hitung} > R_{tabel}$).

Jurnal EQUITAS (EKONOMI, KEUANGAN, INVESTASI, DAN AKUNTANSI)
Volume 1, No.1, July – December 2025
e-ISSN : XXXX-XXXX Page 157 – 175
**Available online at** doi:xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

**Tabel 4.11 Uji Validitas Produktivitas (Y)**

| Item | $R_{hitung}$ | $R_{tabel}$ | Keterangan |
|---|---|---|---|
| 1 | 0,874 | 0,205 | *Valid* |
| 2 | 0,808 | 0,205 | *Valid* |
| 3 | 0,874 | 0,205 | *Valid* |
| 4 | 0,816 | 0,205 | *Valid* |
| 5 | 0,801 | 0,205 | *Valid* |
| 6 | 0,405 | 0,205 | *Valid* |
| 7 | 0,687 | 0,205 | *Valid* |
| 8 | 0,766 | 0,205 | *Valid* |
| 9 | 0,610 | 0,205 | *Valid* |
| 10 | 0,636 | 0,205 | *Valid* |

Sumber: Hasil *Output* SPSS diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa variabel produktivitas yang terdiri dari 10 pertanyaan, dari semua pertanyaan tersebut *valid* ($R_{hitung} > R_{tabel}$).

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan yang dinyatakan *valid*. Suatu variabel dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten dan nilai *Cronbach's Alpha* berada diatas . Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas ditampilkan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi ($X_1$)**

***Reliability Statistics***

| *Cronbach's Alpha* | *N of Items* |
|---|---|
| 0,800 | 10 |

Sumber: Hasil *Output* SPSS diolah 2025

Pada tabel diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel Motivasi adalah sebesar 0,800 sehingga dinyatakan reliabel karena nilainya lebih besar dari 0,60.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja ($X_2$)**

***Reliability Statistics***

| *Cronbach's Alpha* | *N of Items* |
|---|---|
| **0,902** | **10** |

Sumber: Hasil *Output* SPSS diolah 2025

Pada tabel diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,902 sehingga dinyatakan reliabel karena nilainya lebih besar dari 0,60.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas (Y)**

***Reliability Statistics***

| *Cronbach's Alpha* | *N of Items* |
|---|---|
| **0,900** | **10** |

Sumber: Hasil *Output* SPSS diolah 2025

Pada tabel diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel produktivitas adalah sebesar 0,900 sehingga dinyatakan reliabel karena nilainya lebih besar dari 0,60.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Relibilitas**

| Variabel | *Cronbach's Alpha* | Standar *Cronbach's Alpha* | Keterangan |
|---|---|---|---|
| **Motivasi Kerja** | **0,800** | **0,60** | **Reliabel** |
| **Lingkungan Kerja Fisik** | **0,902** | **0,60** | **Reliabel** |
| **Produktivitas** | **0,900** | **0,60** | **Reliabel** |

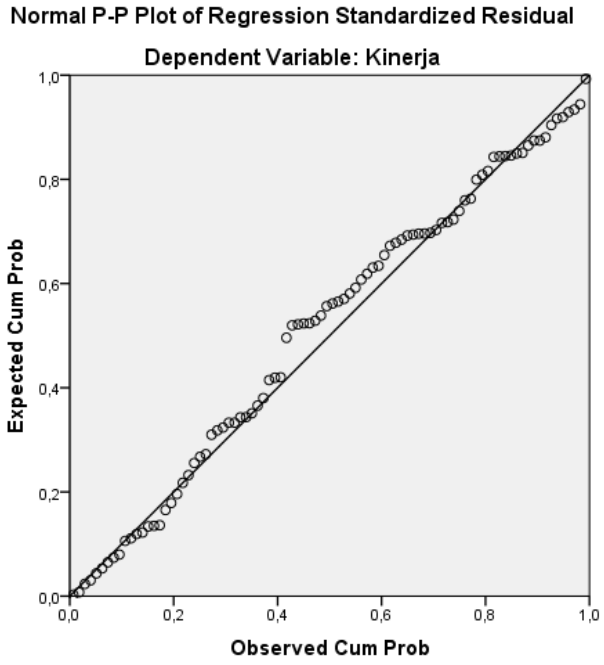
Sumber: Hasil *Output* SPSS diolah 2025

**1. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dalam model regresi.

**a. Uji Normalitas**

Uji Normalitas menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan jika tidak mengikuti arah garis diagonal maka dapat dilakukan data tersebut tidak normal, dari hasil perhitungan yang diolah maka menghasilkan sebuah gambar yang menunjukkan titik-titik mengikuti arah garis diagonal, sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan *Statistical package for the social sciences* seperti pada gambar dibawah ini :




**Gambar 4.2 Kurva Normal P-Plot**

Berdasarkan Gambar 4.2 Gambar Kurva Normal P-Plot diatas dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik di sekitar garis masih mengikuti garis lurus dan tidak melebar terlalu jauh. Maka dapat disimpulkan bahwa model asumsi sesuai dengan normalitas dan data layak untuk digunakan.

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi

antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value Inflation Factor* (VIF). Adapun sebagi berikut persyaratannya :

1) Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance value* < 0,01 maka terjadi gejala multikoliniearitas.
2) Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance value* > 0,01 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Adapun hasil dengan uji menggunakan *Statistical package for the social sciences* sebagai berikut :

**Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas**

***Coefficients***[a]

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 27,494 | 7,780 | | 3,534 | 0,001 | | |
| | Motivasi | 0,540 | 0,207 | 0,262 | 2,605 | 0,011 | 0,916 | 1,091 |
| | Lingkungan Kerja | 0,499 | 0,115 | 0,435 | 4,321 | 0,000 | 0,916 | 1,091 |

a. *Dependent Variable*: Produktivitas

Sumber: Hasil *Output* SPSS diolah 2025

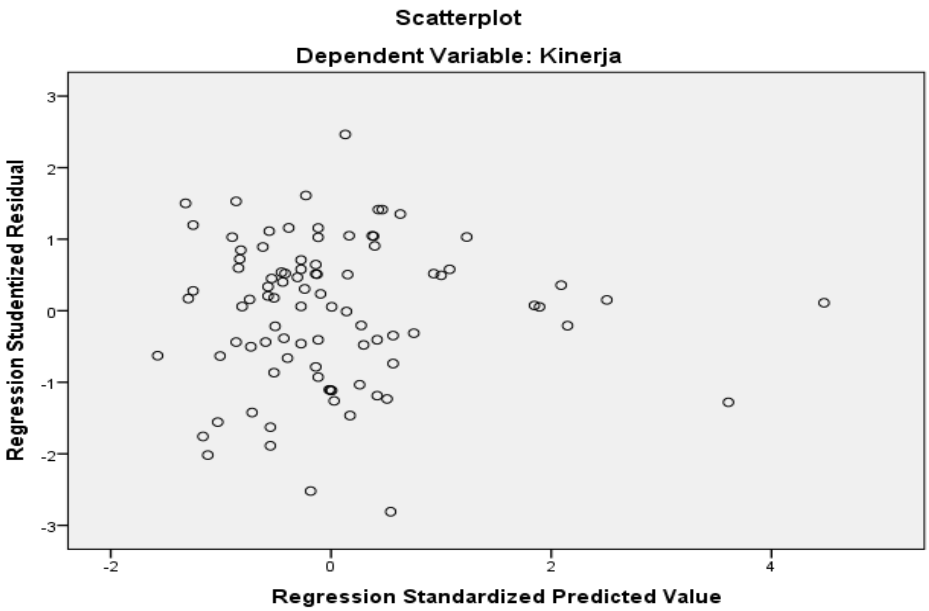
Berdasarkan Tabel diatas terlihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan nilai VIF variabel Motiasi 1,091 dan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja adalah 1,091. Hal ini menujukkan tidak ada satu variabel independen pun yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independent dalam model regresi.

Jika dilihat dari nilai *tolerance*, nilai *tolerance variable* Motivasi 0,916 dan nilai *tolerance variable* Lingkungan Kerja 0,916. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dari penilaian *tolerance* karena memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01.

**c. Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap,

maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Untuk menguji bahwa data bebas dari heterokedastisitas dengan beberapa macam cara, antara lain dengan menggunakan uji *scatterplot.* Dalam uji *scatterplot*, cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *Studentized Residual* (SRESID) dan *Standardized Predicted* (ZPRED). Berikut ini adalah hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan *scatterplot.*




Sumber: Hasil *Output* SPSS diolah 2025

**Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Dari grafik *scatterplot* diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan diatas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk sebuah pola yang jelas. Maka dapat disimpulkan bawah tidak terdapat gejala heterokedastisitas dalam penelitian ini.

**d. Uji Autokorelasi**

Model regresi yang baik adalah tidak terdapat masalah autokorelasi. Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi diantara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu. Salah satu pengujian yang digunakan untuk mengetahui autokorelasi adalah uji *Runs test*. Dimana analisis *run test* termasuk dalam statistik non-parametik. Uji ini digunakan untuk menguji pada kasus atau sampel. Berikut hasil uji Autokorelasi :

Jurnal EQUITAS (EKONOMI, KEUANGAN, INVESTASI, DAN AKUNTANSI)
Volume 1, No.1, July – December 2025
e-ISSN : XXXX-XXXX Page 157 – 175
**Available online at** doi:xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

**Tabel 4.17 Hasil Uji Autokorelasi**

***Model Summary[b]***

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | ,438[a] | 0,192 | 0,173 | 7,738 | 0,192 | 10,335 | 2 | 87 | 0,000 | 1,788 |

a. *Predictors: (Constant),* Lingkungan Kerja, Motivasi

b. *Dependent Variable*: Produktivitas

Sumber: Hasil *Output* SPSS diolah 2025

Berdasarkan tabel hasil uji autokorelasi *Durbin Watson* diatas, diperoleh nilai sebesar 1,788. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan tabel DW dengan jumlah data (n) = 90, jumlah variabel independent (k)= 2, dan nilai signifikansi sebesar 0,05. Maka diperoleh dU = 1.702, dL = 1,611. Karena syarat dikatakan tidak terjadi gejala autokorelasi du < dw <4-du, maka hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini yaitu = du (1,702) < dw (1,788) < 4-du (2,298). Karena du < dw < 4-du, maka dapat ditarik kesimpulan tidak terjadi gejala autokorelasi. Sehingga dalam penelitian ini dengan menggunakan uji *Durbin – Watson* sesuai dengan menurut teori Ghozali.

## 2. Analisis Regresi Linier

### a. Uji Analisi Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independent ($X_1$ dan $X_2$) dengan variabel dependent (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel dependen apabila nilai independent mengalami kenaikan atau penurunan. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dalam tabel berikut :

Jurnal EQUITAS (EKONOMI, KEUANGAN, INVESTASI, DAN AKUNTANSI)
Volume 1, No.1, July – December 2025
e-ISSN : XXXX-XXXX Page 157 – 175
Available online at doi:xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

**Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Beganda**

***Coefficients[a]***

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 27,494 | 7,780 | | 3,534 | 0,001 |
| | Motivasi | 0,540 | 0,207 | 0,262 | 2,605 | 0,011 |
| | Lingkungan Kerja | 0,499 | 0,115 | 0,435 | 4,321 | 0,000 |

a. *Dependent Variable*: Produktivitas

Sumber: Hasil *Output* SPSS diolah 2025

Bersarkan tabel 4.20 diatas hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagi berikut :

$$\mathbf{Y = 27,494 + 0,540X_1 + 0,499X_2}$$

Model Tersebut dapat diintepretasikan sebagai berikut :

1) Nilai konstanta sebesar 27,494, merupakan keadaaan saat variabel produktivitas belum di pengaruhi oleh variabel Motivasi ($X_1$) dan variabel Lingkungan Kerja ($X_2$). Jika variabel independen tidak ada maka variabel produktivitas tidak mengalami perubahan.
2) Nilai koefisien Motivasi sebesar 0,540 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 satuan, maka Motivasi akan naik sebesar 0,540 satuan jika variabel lain tetap.
3) Nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,499 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 satuan, maka Lingkungan Kerja akan naik sebesar 0,499 satuan jika variabel lain tetap.
4)

**3. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut :

**a. Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)**

Menurut Ghozali (2016) "Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen". Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel

Jurnal EQUITAS (EKONOMI, KEUANGAN, INVESTASI, DAN AKUNTANSI)
Volume 1, No.1, July – December 2025
e-ISSN : XXXX-XXXX Page 157 – 175
Available online at doi:xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka $H_{a1}$ diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka $H_{o1}$ diterima. $T_{tabel}$ : t(α/2 : n – k – 1) = t (0,05/2 : 90 – 2 – 1) = 1,987

**Tabel 4.19 Hasil Uji T Variabel Motivasi ($X_1$) Terhadap Produktivitas (Y)**

***Coefficients[a]***

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 18,976 | 8,247 | | 2,301 | 0,024 |
| | Motivasi | 0,280 | 0,217 | 0,136 | 2,291 | 0,003 |

a. *Dependent Variable*: Produktivitas

Sumber: Hasil *Output* SPSS diolah 2025

Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas variabel Motivasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,003 nilai ini lebih kecil dari 0,05 (0,003 < 0,05) dengan nilai $t_{hitung}$ 2,291 > 1,987.

**Tabel 4.20 Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja ($X_2$) Terhadap Produktivitas (Y)**

***Coefficients[a]***

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 44,659 | 4,268 | | 10,464 | 0,000 |
| | Lingkungan Kerja | 0,412 | 0,114 | 0,359 | 3,610 | 0,001 |

a. *Dependent Variable*: Produktivitas

Sumber: Hasil *Output* SPSS diolah 2025

Jurnal EQUITAS (EKONOMI, KEUANGAN, INVESTASI, DAN AKUNTANSI)
Volume 1, No.1, July – December 2025
e-ISSN : XXXX-XXXX Page 157 – 175
Available online at doi:xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap produktivitas variabel Lingkungan Kerja mempunyai tinggat signifikan sebesar 0,001 niali ini lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05) dengan nilai $t_{hitung}$ 3,610 > 1,987.

**b. Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)**

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Apabila nilai signifikansi < 0,05 atau $f\text{-}_{hitung}$ > $f\text{-}_{tabel}$ maka $H_{a3}$ diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig f > 0,05 atau $f\text{-}_{hitung}$ < $f\text{-}_{tabel}$, maka $H_{o3}$ diterima.

F tabel = (2 : 90 – 2 – 1 ) = F (2 : 87) = $F_{tabel}$ (3,10)

**Tabel 4.21 Hasil Uji F**

*ANOVA*[a]

| *Model* | | *Sum of Squares* | *df* | *Mean Square* | *F* | *Sig.* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | *Regression* | 1237,507 | 2 | 618,753 | 10,335 | ,000[b] |
| | *Residual* | 5208,716 | 87 | 59,870 | | |
| | Total | 6446,222 | 89 | | | |

a. *Dependent Variable*: Produktivitas

b. *Predictors: (Constant)*, Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber: Hasil *Output* SPSS diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas, nilai $F_{hitung}$ yang diperoleh adalah 10,335 sedangkan nilai $F_{tabel}$ sebesar 3,10. Maka dapat diketahui nilai $F_{hitung}$ 10,335> $F_{tabel}$ 3,10 dengan signifikan 0,000 < 0,05, maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel produktivitas karyawan PT Biofive Sejahtera Indonesia. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas. berpengaruh positifnya Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap produktivitas dapat menjadi cara bagi PT Biofive Sejahtera Indonesia untuk meningkatkan produktivitas melalui pemberian Motivasi serta Lingkungan Kerja yang baik terhadap karyawan.

**c. Korelasi Berganda**

Analisis yang digunakan bertujuan untuk menghitung kuatnya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Persoalan korelasi muncul ketika peneliti ingin mengetahui ada tidaknya hubungan antarvariabel dalam sekumpulan data yang diteliti, serta sejauh mana hubungan antara ketiga

Jurnal EQUITAS (EKONOMI, KEUANGAN, INVESTASI, DAN AKUNTANSI)
Volume 1, No.1, July – December 2025
e-ISSN : XXXX-XXXX Page 157 – 175
Available online at doi:xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

variabel tersebut. Dengan demikian, analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen (X1) dan (X2) terhadap variabel dependen (Y).

**4.22 Tabel Hasil Uji Korelasi Berganda**

***Model Summary[b]***

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | ,438[a] | 0,192 | 0,173 | 7,738 | 0,192 | 10,335 | 2 | 87 | 0,000 |

a. *Predictors: (Constant),* Lingkungan Kerja, Motivasi

b. *Dependent Variable*: Produktivitas

Sumber: Hasil *Output* SPSS diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikan adalah 0,000 maka dapat dikatakan terdapat korelasi antara variabel. Dan nilai R = 0,438 maka diartikan terdapat hubungan yang sedang antar variabel Motivasi ($X_1$) dan Lingkungan Kerja ($X_2$) terhadap produktivitas (Y).

Berdasarkan tabel diatas pada R bernilai 0,438 atau 43,8% hal ini membuktihkan bahwa variasi produktivitas dapat dipengaruhi dari kedua variabel independen Motivasi dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya (100-43,8 = 56,2%) dipengaruhi oleh variabel lain.

**d. Koefisien Determinasi ($R^2$)**

Tujuan analisis koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam persen (%). Hasil analisis uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

a. Uji koefisien determinasi variabel Motivasi ($X_1$) terhadap produktivitas (Y)

**Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi ($X_1$) Terhadap Produktivitas (Y)**

***Model Summary***

| *Model* | *R* | *R Square* | *Adjusted R Square* | *Std. Error of the Estimate* |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ,136[a] | 0,109 | 0,007 | 8,479 |

a. *Predictors*: (Constant), Motivasi

Sumber: Hasil *Output* SPSS diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.25 diatas dapat diketahui bahwa *R square* adalah 0,109 atau 10,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen Motivasi (X1) terhadap dependen produktivitas sebesar 10,9% sedangkan sisanya (100% - 10,9% = 89,1%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

b. Uji koefisien determinasi variabel Lingkungan Kerja ($X_2$) terhadap produktivitas

**Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja ($X_2$) Terhadap Produktivitas (Y)**

***Model Summary***

| *Model* | *R* | *R Square* | *Adjusted R Square* | *Std. Error of the Estimate* |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ,359[a] | 0,129 | 0,119 | 7,988 |

a. *Predictors*: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil *Output* SPSS diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.26 diatas dapat diketahui bahwa besarnya *R square* adalah 0,129 atau 12,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen Lingkungan Kerja $X_2$ terhadap dependen produktivitas karyawan sebesar 12,9% sedangkan sisanya (100% - 12,9% = 87,1%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

c. Uji koefisien determinasi variabel Motivasi ($X_1$) dan Lingkungan Kerja ($X_2$) terhadap produktivitas (Y)

Volume 1, No.1, July – December 2025
e-ISSN : XXXX-XXXX Page 157 – 175
Available online at doi:xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

**Tabel 4.25 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

***Model Summary[b]***

| *Model* | *R* | *R Square* | *Adjusted R Square* | *Std. Error of the Estimate* |
|---|---|---|---|---|
| **1** | **,438[a]** | **0,192** | **0,173** | **7,738** |

a. *Predictors: (Constant)*, Lingkungan Kerja, Motivasi

b. *Dependent Variable*: Produktivitas

Sumber: Hasil *Output* SPSS diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.27 diatas dapat diketahui bahwa besarnya *R square* adalah 0,192 atau 19,2%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel independen Motivasi ($X_1$) dan Lingkungan Kerja ($X_2$) terhadap dependen produktivitas (Y) sebesar 19,2% sedangkan sisanya (100% - 19,2% = 80,8%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

## KESIMPULAN

1. Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT Biofive Sejahtera Indonesia yang ditandai hasil uji t diperoleh dengan Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,291 > 1,987) hal tersebut juga diperkuat dengan < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Adapun demikian maka $H_{o1}$ ditolak dan $H_{a1}$ diterima.
2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT Biofive Sejahtera Indonesia yang ditandai hasil uji t diperoleh dengan Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,610 > 1,987) hal tersebut juga diperkuat dengan < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Adapun demikian maka $H_{o1}$ ditolak dan $H_{a1}$ diterima.
3. Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT Biofive Sejahtera Indonesia diketahui yang dimana hasil uji f diperoleh dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (10,335 > 3,10), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Adapun demikian maka $H_{o3}$ ditolak dan $H_{a3}$ diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. *(2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator. Pekanbaru: Zanava/Zanafa Publishing.*

Agustini, A. P. *(2019). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung*: PT Refika Aditama.

Alex, Nitisemito., (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia,

Bandung.Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.

Bayu Fadillah, Handoyo Djoko W, Agung Budiatmo, *Diponegoro Journal Of Social And Politic* Tahun 2019, Hal. 1-9

Diana Khairani Sofyan (April 2019) *Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1 (2013) 18-23 ISSN : 2302 934X*

Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.

Edy Sutrisno, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Kencana, Jakarta.

e-ISSN : 2541-1330 p-ISSN : 2541-1332

Firmansyah, M. Anang. 2018. Perilaku Konsumen (Sikap dan Pemasaran). Yogyakarta: CV Budi Utama

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Hendini, N. S., & Pratama, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Vapor Group Di Jakarta Selatan. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, *8*(1), 101-110.

Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Handoko, T. H. (2018). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE

Hariandja, M. T. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, Melayu.. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT BumiAksara.

Hayani, M. H., & Alhabsyi, M. Y. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ngabela Sindo di Jampang Kulon Sukabumi. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, *1*(4), 1228-1237.

Jhon Firman Fau, Progresif Buulolo (Januari 2023) *Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*: Volume 7, Nomor 1, Januari 2023.

*Jurnal EMBA*, Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal. 302 – 311. ISSN 2303-1174

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada

Lestari, L. N., & Alhabsyi, M. Y. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, *2*(3), 5320-5335.

Maludin Panjaitan, Jurnal ManajemenVol 3. No. 2, p. 1-5 (juli - desember 2017) p-ISSN : 2301- 6256

Mangkunegara Anwar Prabu, Keith Davis, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", Cetakan Ke Empat Belas, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2020

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Muslichah Erma Widiana (2020). Buku Ajar Pengantar Manajemen. Jl. Gerilya No. 292 Purwokerto Selatan, Kab. Banyumas Jawa Tengah. Penerbit CV. Pena Persada Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Pratama, A. (2022). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, *12*(2), 361-372.

Pratama, A., Sutoro, Moh., & Purnomo, S. (1967). PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA. Dalam Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952. (Vol. 44, Nomor October).

Pratama, A. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik). www.penerbitwidina.com

Priansa, Donni Juni.2018. Perencanaan & Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA Bandung.Alfabeta

Rochmat Aldy Purnomo, ( 2016 ). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS Cet. 1 – Ponorogo: WADE Group, 2016 232 hlm : 155 x 230 mm ISBN : 978-602-6802-40-8

Sarinah. (2017). Pengantar Manajemen. Deepublish

Sedarmayanti, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi & Manajemen PNS*. Bandung: PT Refika Aditama

Siagian, Sondang. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Askara,2016.*

Sinambela, Lijan Poltak. (2018*). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.*

Sofyan Hamid, *Economics and Digital Business Review*, Volume 3 Issue 2 (2022) Pages 247 – 262 ISSN : 2774-2563 (Online)

Soleha, M., & Alhabsyi, M. Y. (2025). Analisis Disiplin Dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Toko Ace Gadget Tangerang. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, *2*(7), 12994-12999.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (edisi bisnis/mix methods). Bandung: Alfabeta.*

Supomo, R dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya, Bandung

Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Mahasiswa & Umum*. Bandung: Yrama Widya.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Syamsuddin, R. A., Pratama, A., & Oktora, J. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatam Cabang Parung. *Jurnal Semarak*, *5*(2), 54-66.

Tegar, Nanang, (2019), Manajemen SUMBER DAYA MANUSIA dan Karyawan (Strategi Pengelolaan SUMBER DAYA MANUSIA dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis), Yogyakarta: Quadrant.

Virginia A. J Rampisela, Genita G Lumintang.

Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.