
PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA TANJUNGBALAI

Nurleli Juanda¹, Aris Siregar^{2*}

Universitas Asahan, Kisaran

Email: ¹oppoowanda@gmail.com, ^{2*}siregararis077@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the effect of Work Motivation, Leadership, and Work Environment on Employee Work Productivity at the Department of Trade and Industry of Tanjungbalai City. The data used are primary data. This research employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis. The results of the multiple linear regression analysis obtained the equation: $Y = 0.619 + 0.379X_1 + 0.366X_2 + 0.328X_3$. The results of the simultaneous test (F test) showed that Work Motivation, Leadership, and Work Environment simultaneously have a positive and significant effect on Employee Work Productivity with an Fcount value of 16.915 > Ftable 2.75 and a significance value of 0.000 < 0.05. Partially, Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Work Productivity with a tcount value of 2.495 > ttable 1.997 and a significance value of 0.015 < 0.05. Leadership also has a positive and significant effect with a tcount value of 4.323 > ttable 1.997 and a significance value of 0.000 < 0.05. Furthermore, Work Environment has a positive and significant effect on Employee Work Productivity with a tcount value of 2.705 > ttable 1.990 and a significance value of 0.009 < 0.05. The coefficient of determination test showed that the R Square value was 0.412, which means that 41.2% of the variation in Employee Work Productivity can be explained by Work Motivation, Leadership, and Work Environment, while the remaining 58.8% is influenced by other variables outside the research model.*

Keywords: *Work Motivation, Leadership, Work Environment, Employee Work Productivity*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. Data yang digunakan adalah data primer. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan yaitu: $Y = 0,619 + 0,379X_1 + 0,366X_2 + 0,328X_3$. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan nilai Fhitung 16,915 > Ftabel 2,75 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Secara parsial, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan nilai thitung 2,495 > ttabel 1,997 dan nilai signifikansi 0,015 < 0,05. Kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai thitung 4,323 > ttabel 1,997 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Selanjutnya, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan nilai thitung 2,705 > ttabel 1,990 dan nilai signifikansi 0,009 < 0,05. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,412 yang berarti bahwa 41,2% variasi Produktivitas Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, sedangkan 58,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

Pegawai

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dituntut untuk selalu mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki sumber daya manusia/pegawai yang berdisiplin tinggi, berkemampuan, berdaya saing dan berprestasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan ketersediaan bahan, namun jika tanpa adanya sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu. Motivasi Kerja merupakan sesuatu yang muncul karena adanya kebutuhan baik materi maupun bukan materi dalam usaha mencapai tujuan instansi. Motivasi kerja pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya suatu instansi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana para pegawai merasa mendapatkan inspirasi untuk bekerja keras.

Kepemimpinan merupakan satu bentuk dominasi yang didasari oleh kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain

untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama. Pemimpin mempunyai peran strategis dalam proses pemberdayaan sebagai agen perubahan, karena dalam pemberdayaan ada proses distribusi kekuasaan. Tanggung jawab dari seorang pimpinan adalah untuk mendorong kelompok ke arah pencapaian tujuan-tujuan yang bermanfaat. Keberhasilan seorang pimpinan bergantung kepada gaya atau cara bagaimana pimpinan memimpin bawahannya melalui perilaku yang ditunjukkan dalam sikap dan perbuatannya serta dari aturan-aturan yang diterapkan pada organisasi dimana ia memimpin.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan pegawai akan bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja juga akan mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai akan melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat pegawai akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai”.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang diarahkan untuk memberikan gejala-Sahir (2022;6) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. Waktu penelitian ini dilakukan dari bulan Januari s/d Mei 2026.

Dalam penelitian ini populasi yang diambil yaitu seluruh pegawai Honorer Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai yang berjumlah 69 orang. Sampel yang dilakukan untuk penelitian ini adalah sampel jenuh karena populasinya relatif rendah yaitu 69 orang. Menurut Noor (2015;123) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer dalam penelitian ini yaitu berupa data hasil jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan melalui kuesioner dan wawancara langsung pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. Dan data sekunder yang diperlukan dalam penelitian ini antara lain yaitu berupa profil Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai yang mencakup dasar pembentukan perusahaan, jumlah pegawai, tugas dan fungsi serta struktur organisasi.

Dalam penelitian ini, model regresi linier berganda digunakan untuk menjawab hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai, maka peneliti menggunakan analisis regresi berganda

(multiple regression analysis) dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y: Produktivitas kerja pegawai

a: Konstanta

b₁: Koefisien regresi Motivasi Kerja

b₂: Koefisien regresi Kepemimpinan

b₃: Koefisien regresi Lingkungan Kerja

X₁: Motivasi Kerja

X₂: Kepemimpinan

X₃: Lingkungan Kerja

e: Term Of Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

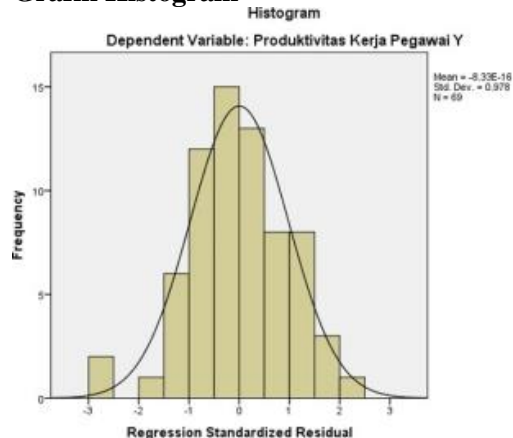
Uji Normalitas

Penentuan uji normalitas telah dilakukan dengan dua cara, yaitu melalui grafik dan statistik yang dapat dilihat melalui hasil sebagai berikut:

Uji Melalui Grafik

Pengujian melalui grafik dilakukan dengan dua jenis, yaitu mengamati *histogram* dan *P-P Plot*.

Grafik Histogram



Gambar 1 Grafik Histogram

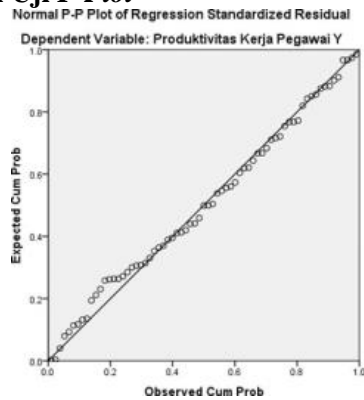
Uji Normalitas dengan Histogram

Berdasarkan grafik histogram di atas model regresi cenderung membentuk kurva normal yang cenderung dengan angka standar deviasi mendekati satu yaitu sebesar 0,978. Dari hasil ini dapat

disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

sehingga model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji P-Plot



Gambar 2 Uji Normalitas dengan P-Plot

Berdasarkan gambar dapat dilihat bahwa data yang berdistribusi normal adalah data yang titik - titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Berdasarkan hasil pengujian, terlihat titik - titik tidak jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Uji Melalui Statistik

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 69 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .000000 |
| Most Extreme Differences | Std. Deviation | 2.20190162 |
| | Absolute | .079 |
| | Positive | .038 |
| | Negative | -.079 |
| Test Statistics | | .079 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel, diketahui bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,079 dan nilai Asymp. Sig sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal,

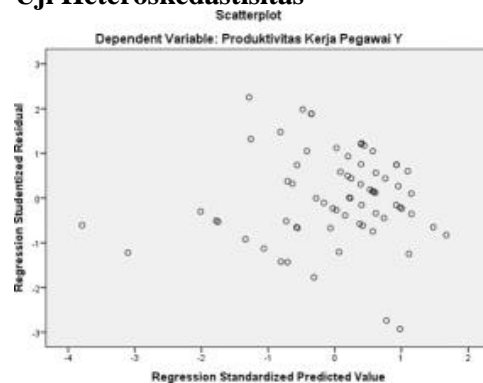
Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|---------------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Motivasi Kerja X ₁ | .817 | 1.225 |
| Kepemimpinan X ₂ | .965 | 1.036 |
| Lingkungan Kerja X ₃ | .820 | 1.220 |

Dari Tabel di atas terlihat bahwa ketiga variabel bebas yaitu: variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki angka Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10, sedangkan nilai Tolerance mendekati 1 atau lebih kecil dari 1 (satu), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas atau tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficient |
|---------------------|-----------------------------|------------|--------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 | .619 | 2.302 | |
| Constant | | | |
| Motivasi Kerja X1 | .379 | .152 | .257 |
| Kepemimpinan X2 | .366 | .085 | .409 |
| Lingkungan Kerja X3 | .328 | .121 | .278 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai Y

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,619 + 0,379 X_1 + 0,366 X_2 + 0,328 X_3$$

1. Konstanta (a) bernilai 0,619 menunjukkan harga konstan, dimana jika tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas yaitu variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja, maka produktivitas kerja pegawai akan tetap bernilai 0,619.
2. Variabel motivasi kerja dengan koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,379. Artinya, jika motivasi kerja (X1) naik sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,379 satuan.
3. Variabel kepemimpinan dengan koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,366. Artinya, jika kepemimpinan (X2) naik sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,366 satuan.
4. Variabel lingkungan kerja dengan koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,328. Artinya, jika lingkungan kerja (X3) naik sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,328 satuan.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 4 Hasil Uji F (Simultan)

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| 1 Regression | 257.353 | 3 | 85.784 | 16.515 | .000 |
| Residual | 309.689 | 66 | 4.707 | | |
| Total | 567.042 | 69 | | | |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai Y
Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja X3, Kepemimpinan X2, Motivasi Kerja X1

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 16,915, sedangkan nilai Ftabel pada tingkat kepercayaan 95% (α=0,05) sebesar. Hal ini berarti bahwa nilai Fhitung > Ftabel

(16,915 > 2,75) dan tingkat signifikansinya (0,000 < 0,005), hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1), kepemimpinan (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai, dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak.

Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 5 Hasil Uji t (Parsial)

| Model | t | Sig. |
|---------------------|-------|------|
| 1 | | |
| Constant | .259 | .789 |
| Motivasi Kerja X1 | 2.495 | .015 |
| Kepemimpinan X2 | 4.323 | .000 |
| Lingkungan Kerja X3 | 2.705 | .009 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai Y

Berdasarkan hasil Uji t diatas dapat dijelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja Pegawai).

1. Nilai signifikansi t untuk variabel motivasi kerja (0,015) lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung untuk variabel motivasi kerja > ttabel yaitu 2,495 > 1,997. Dengan demikian secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai, maka H2 diterima dan H0 ditolak.
2. Nilai signifikansi t untuk variabel kepemimpinan (0,000) lebih kecil dari 0,05. dan nilai thitung untuk variabel kepemimpinan > ttabel yaitu 4,323 > 1,997. Dengan demikian secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai, maka H2 diterima dan H0 ditolak.
3. Nilai signifikansi t untuk variabel lingkungan kerja (0,009) lebih kecil dari 0,05. dan nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja > ttabel yaitu 2,705 > 1,997. Dengan demikian secara parsial lingkungan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai, maka H2 diterima dan H0 ditolak).

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary ^{a,b} | | | | |
|------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .662 ^a | .438 | .412 | 2,25214 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja X1, Kepemimpinan X2, Motivasi Kerja X3.
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai Y

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi atau angka Adjusted R Square adalah sebesar 0,412. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 41,2% variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. Sedangkan sisanya sebesar 58,8% diperoleh dari perhitungan $100\% - 41,2\% = 58,8\%$, yang menunjukkan bahwa variabel tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dan tidak dimasukkan dalam model regresi.

Nilai determinasi R sebesar = 0,662 artinya pengaruh antara variabel bebas motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai sebesar 66,2%. Artinya hubungannya sangat erat karena nilainya lebih besar dari 0,50 (50%).

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai Fhitung sebesar 16,915, sedangkan nilai Ftabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) sebesar hal ini berarti bahwa nilai Fhitung > Ftabel ($16,915 > 2,75$) dan tingkat

signifikansinya ($0,000 < 0,005$), hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) kepemimpinan (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai secara simultan diterima dengan kata lain H0 ditolak sedangkan H1 diterima. Ini berarti motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat menentukan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ArySutrischastini (2015), Melinda Amanda dan Cecep Hermana (2024) dan Megawati Said, Wihelmina Rumawas dan Sandra I. Asaloei (2016) dimana variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) dengan nilai signifikansi t untuk variabel motivasi kerja (0,015) lebih kecil dari 0,05. Dan nilai thitung untuk variabel motivasi kerja > ttabel yaitu $2,495 > 1,997$. Dengan demikian secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai, maka H2 diterima dan H0 ditolak.

Dalam penelitian ini variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, hal ini dikarenakan motivasi kerja dorongan yang berasal dari

dalam diri maupun dari luar individu yang menimbulkan semangat, arah, dan ketentuan seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Semakin tinggi motivasi kerja seseorang, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Karena pegawai yang termotivasi akan lebih tekun, kreatif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta mampu menghadapi tekanan dan tantangan kerja dengan sikap yang positif. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, dan rendahnya kinerja pegawai. Rahmawati (2013) mengatakan bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai tidak hanya mampu mencapai target kerja secara efektif dan efisien, tetapi juga berkontribusi secara maksimal dalam mewujudkan tujuan dan keberhasilan secara keseluruhan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi t untuk variabel kepemimpinan (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dan nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan $>$ t tabel yaitu $4,323 >$ 1,997. Dengan demikian secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahan untuk bekerja sama secara efektif guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Ini melibatkan kemampuan membimbing, mengambil keputusan, serta menciptakan lingkungan untuk mencapai visi tersebut. Kepemimpinan bukan sekedar jabatan, melainkan tindakan nyata.

Menurut Indrasari (2017) Semakin tinggi kualitas kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja

pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi t untuk variabel lingkungan kerja (0,009) lebih kecil dari 0,05. Dan nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja $>$ t tabel yaitu $2,705 >$ 1,997. Dengan demikian secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Menurut Aries, (2015;32) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam bekerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengujian hipotesis, diperoleh nilai F hitung sebesar 16,915, sedangkan nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) sebesar . Hal ini berarti bahwa nilai F hitung $>$ F tabel ($16,915 >$ 2,75) dan tingkat signifikansinya ($0,000 <$ 0,005), hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1), kepemimpinan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai, dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Pengujian secara parsial:

1. Nilai signifikansi t untuk variabel motivasi kerja (0,015) lebih kecil dari 0,05. Dan nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja $>$ t tabel yaitu $2,495 >$ 1,997. Dengan demikian

secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai, maka H2 diterima dan H0 ditolak.

2. Nilai signifikansi t untuk variabel kepemimpinan (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dan nilai thitung untuk variabel kepemimpinan > ttabel yaitu $4,323 > 1,997$. Dengan demikian secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai, maka H2 diterima dan H0 ditolak.
3. Nilai signifikansi t untuk variabel lingkungan kerja (0,009) lebih kecil dari 0,05. Dan nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja > ttabel yaitu $2,705 > 1,997$. Dengan demikian secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai, maka H2 diterima dan H0 ditolak.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,412. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 41,2% terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai, sedangkan sisanya sebesar 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai determinasi R sebesar = 0,662 artinya pengaruh antara variabel bebas motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai sebesar 66,2%. Artinya hubungannya sangat erat karena nilainya lebih besar dari 0,50 (50%).

DAFTAR PUSTAKA

- Ary Sutrischastini, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul, *Jurnal Kajian Bisnis*, 2015, Vol.23, No.2.
- Aswan, N., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. 2023. *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (A. Karim (ed.)). Yayasan Kita Penulis.
- Budiasa, I. K. 2021. *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (M. Dr. Ni Kadek Suryani, SE, SIKom (ed.)). CV. Pena Persada.
- Desi Rahmawati, Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PR Fajar Berlian Tulungagung, *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, Juni 2013, Vol.I, No.1.
- Ghozali, Imam, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Haryoko, S., Bahartiar, & Arwadi, F. 2020. *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik, & Prosedur Analisis)*.
- Ibrahim, R. 2024. *Mengelola Work Life Balance dan Integritas dalam Meningkatkan Kinerja Dosen* (M. Dr. Andi Lukman, SH. & M. S. Prof. Dr. H. Samdin, SE. (eds.)). Eureka Media Aksara.
- Indrasari, M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi*,
- Megawati Said, Wihelmina Rumawas dan Sandra I. Asaloei, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. BANK Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado, *Jurnal Riset Ekonomi*, Januari 2018, Vol.2. No.1.
- Melinda Amanda dan Cecep Hermana, Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Medan, *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis*, Mei 2024, Vol.5, No.2.

-
- Noor, Z. Z. 2015. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Petunjuk Praktis untuk Penyusunan Skripsi, Tesis dan Disertasi. In Deepublish (p. 113).
- Nurulita Imansari, U. K. 2023. Buku Ajar Metodologi Penelitian Untuk Pendidikan kejuruan (Issue 85).
- Sahir, S. H. 2022. Metodologi Penelitian (M. S. Dr. Ir. Try Koryati (ed.)). KBM Indonesia.
- Sisca, E. C. 2020. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (J. Simamarta (ed.)). Yayasan Kita Penulis.
- Soelistya, D. & Syahputra, M. R. H. 2016. Monograf Media Lingkungan Spirit Kinerja Pegawai (D. Soelistya (ed.)). Nizamia Learning Center.
- Soesana, A. Subakti, H., Karwanto, Kuswandi, A. F. S., Sastri, L., Falani, I., Sugiyono, 2019, Metode Penelitian Bisnis, Penerbit Alfabeta, Jakarta.
- Yunita dan Prawoto, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Eightyeight Kasablanka, Jurnal Human Capital Development, 2016,