



## Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke

Irene Ipijei <sup>1\*</sup>, Yulia Rambayop Tawenem <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Musamus Merauke, Indonesia

\*Korespondensi : ireneipijei14@unmus.ac.id



**Copyright:** © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

### How to Cite :

Ipijei , I., & Tawenem , Y. R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke. Papsel Economic Journal, 2(3), 1-8. <https://doi.org/10.63185/pej.v2i3.178>

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke yang berjumlah 117 orang dan besarnya sampel ditentukan menggunakan metode slovin sebanyak 54 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probality sampling, simple random sampling. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa, observasi, kuisisioner dan wawancara. Kemudian data diolah menggunakan alat analisis program komputer IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai dengan nilai thitung 3,219 dimana nilai ini lebih besar dari ttabel (2,007) dan nilai signifakansi 0,002<0,05. Kemudian Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai dengan nilai thitung 7,517 dimana nilai ini lebih besar dari ttabel (2,007) dan nilai signifkansi 0,000<0,05. Lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai dengan nilai hitung 31,936 dimana nilai ini lebih besar dari ftabel (3,179) dan nilai signifkansi 0,000<0,05. Berdasarkan olah data diketahui nilai adjusted square sebesar 0,539 yang berarti sumbangan pengaruh yang diberikan lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja sebesar 53,9% sedangkan 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata kunci :** Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Produktivitas

*Abstrack: This study aims to determine the effect of physical work environment and work motivation on employee productivity. The population in this study were all employees of the Merauke Regency Health Office, which amounted to 117 people, and the sample size was determined using the Slovin method. The sample size was determined using the Slovin method to be as many as 54 employees. Technique sampling technique used is probability. sampling, simple random sampling. This research uses a quantitative approach quantitative approach with data collection techniques in the form of observation, questionnaires, and interviews. interviews. Then the data is processed using the IBM computer program analysis tool SPSS version 25. The results showed the physical work environment has a positive effect on employee productivity with a calculated t value of 3.219, where this value is greater than the table t (2.007) and a significance value of 0.002 < 0.05. work motivation has a positive effect on employee productivity with a calculated t value of 7.517, where this value is greater than the table t (2.007) and a significance value of 0.000 < 0.05. and the physical work environment and work motivation have a positive effect on employee productivity with a calculated value of 31.936, where this value is greater than the table F (3.179) and a significance value of 0.000 < 0.05. Based on data processing, it is known that the adjusted square value is 0.539, which means that the contribution of the influence given by the physical work environment and work motivation is 53.9%, while the remaining 46.1% is influenced by other variables.*

**Keywords:** Physical Work Environment, Work Motivation, Productivity

DOI : <https://doi.org/10.63185/pej.v2i3.178>

## **1. PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan, tidak lepas dari peran sumber daya manusia. Kehadiran sumber daya manusia dalam organisasi menjadi penggerak utama untuk menjalankan semua aktivitas atau sistem kerja dalam organisasi. Menurut Siagian (2002) Menjelaskan bahwa peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif (Oktovianus dan Siansa, 2025).

Lingkungan kerja menurut Sunyoto (2012), Mendefinisikan Lingkungan kerja merupakan elemen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja, Sedarmayanti (2011), Lingkungan kerja secara fisik artinya semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja maupun secara tidak langsung. Untuk itu diperlukan lingkungan kerja yang baik seperti ruang kerja, fasilitas peralatan yang memadai, hubungan yang harmonis antar pegawai, sehingga membuat karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja. Lingkungan kerja fisik adalah tempat di mana orang melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disetujui sebelumnya. Faktor-faktor lingkungan kerja yang berbeda berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kesadaran karyawan dan pimpinan adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Selain lingkungan kerja, motivasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Hasibuan (2021) Motivasi kerja sangat penting dalam kegiatan perusahaan karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Jika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, itu akan berdampak positif pada produktivitas kerja mereka (Balagaize, 2024). Selain itu, motivasi berguna untuk meningkatkan semangat karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat dan perusahaan dapat mencapai tujuan yang ditargetkan dengan tepat waktu. Karyawan dengan motivasi yang rendah, sebaliknya akan mempengaruhi pekerjaan mereka dengan cara-cara seperti mereka tidak semangat untuk mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan dan mungkin menyerah karena sulit untuk mempertahankan semangat mereka.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke ditemukan masalah mengenai lingkungan kerja fisik yaitu sistem pendingin ruangan yang sering mengalami kerusakan membuat suasana kerja menjadi kurang nyaman terutama saat cuaca panas, suhu ruangan yang tidak ideal dapat menurunkan konsentrasi pegawai sehingga mengganggu kinerja pegawai serta fasilitas penyimpanan lemari arsip yang terbatas menyebabkan penumpukan dokumen di meja atau ruang kerja pegawai sehingga tidak hanya mengganggu estetika ruang kerja tetapi juga menyulitkan dalam proses pencarian dan penyimpanan dokumen penting. Hal ini dapat menimbulkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan administratif dan menurunkan efisiensi kerja. Selain itu, diketahui juga terdapat masalah terkait motivasi kerja pegawai dimana terdapat pegawai yang menunjukkan tingkat semangat kerja yang rendah. Hal ini ditunjukkan melalui kurangnya inisiatif, antusiasme dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas serta kondisi ini ditambah dengan kurangnya hubungan baik antar sesama rekan kerja yang berpotensi menciptakan iklim kerja yang tidak kondusif. Ketidakharmonisan hubungan antar pegawai dapat memicu konflik interpersonal dan dapat menurunkan semangat kerja sehingga pada akhirnya akan berdampak pada menurunnya produktivitas secara keseluruhan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2021). SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (Sutrisno, 2009). Sumber daya manusia (SDM) merupakan jasa atau usaha kerja yang bisa diberikan dalam proses produksi.

### **2.2. Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2015), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang apat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Rivai (2014), Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, kebersihan dan pencahayaan dan ketenangan. Menurut W, Mahmudah (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai seperti sarana,fasilitas, suasana dan sebagainya, yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang optimal.

### **2.3. Lingkungan Kerja Fisik**

Komaruddin (2002), lingkungan kerja fisik ialah semua aspek gejala fisik dan sosial yang dapat menarik perhatian suatu individu. Adapaun menurut Nitisemito (2002), Bahwa lingkungan kerja fisik ialah semua yang ada di ruang lingkup pekerja yang dapat mempegaruhi secara langsung pada dirinya untuk melaksanakan suatu kegiatan serta tugas yang diberikan kepadanya. Contohnya penerangan, suhu/udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lainnya. Menurut Fitriani dkk, (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik, aman dan nyaman tanpa gangguan dapat memberikan pengaruh positif bagi karyawan, sehingga pimpinan harus memastikan lingkungan kerja fisik yang baik untuk mencapai tujuan dari instansi atau organisasi tersebut.

### **2.4. Produktivitas**

Menurut Sutrisno (2016) Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, yang merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan. Masukan biasanya dibatasi dengan tenaga kerja, sementara keluaran diukur dalam bentuk fisik dan nilai. Mutiasari dkk;(2021) Produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Sedangkan menurut Nurjaman (2014) menjelaskan Produktivitas kerja memiliki dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam hubungan dengan sifat kepribadian individu, yang tercermin dalam sikap mental mereka dan mengandung makna keinginan dan upaya mereka untuk meningkatkan kualitas hidup mereka. Dalam hal dimensi keorganisasian, produktivitas dilihat melalui hubungan teknis antara input dan output.

## **3. METODOLOGI**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuan titatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono,2019). Penelitian dilkakukan pada kantor dinas kesehatan mrauke, dengan populasi sebanyak 117 pegawai dan sampel sebanyak 54 pegawai dengan teknik penarik menggunakan *probalitily sampling,simple random sampling* dan menggunakan teknik slovin. Metode pengumpulan data menggunakan teknik wawancara,

observasi dan juga angket atau kuisioner dengan skala pengukuran Likert (*Likert Scale*). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan bantuan anlisiss SPSS.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Hasil Penelitian

###### a. Uji reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Standard</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,723	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,786	0,70	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,847	0,70	Reliabel

###### b. Uji Uji normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,22412757
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,104
	Negative	-,060
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Diketahui nilai signifikansi sebesar 2,00 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05. Sehingga, dari kedua uji tersebut ( *P-P Plot dan Kolmogorov-Smirnov* ) dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

###### c. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefisients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient		
		B	Std.Error	Beta	t	Sig
1	Constant	21,510	1,978		10,874	0,000
	Lingkungan Kerja Fisik	0,118	0,037	0,301	3,219	0,002
	Motivasi	0,437	0,058	0,703	7,517	0,000

**a. Dependent variabel : Produktivitas**

- 1) Nilai konstanta atau nilai tetap sebesar 21,510 artinya jika tidak dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi kerja maka nilai konstanta tidak berubah atau tetap.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0,118 artinya jika variabel lingkungan kerja fisik meningkat 1% maka variabel produktivitas (Y) akan meningkat sebesar 0,118 atau 11,8%.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,437 artinya jika variabel lingkungan kerja fisik meningkat 1% maka variabel produktivitas (Y) akan meningkat sebesar 0,437 atau 43,7%.

d. Uji Parsial (uji t)

Model		Coefisients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient		
		B	Std.Erro r	Beta	t	Sig
1	Constant	21,510	1,978		10,874	0,000
	Lingkungan Kerja Fisik	0,118	0,037	0,301	3,219	0,002
	Motivasi	0,437	0,058	0,703	7,517	0,000

a. *Dependent* variabel : Produktivitas

1) Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Mengacu pada tabel 4.11 regresi linear berganda di dapat  $T_{hitung}$  yaitu sebesar  $3,219 > T_{tabel}$  2,007 serta nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Kesehatan Merauke. Sehingga pada hipotesis pertama yang diajukan dimana  $H_0$  (lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap produktivitas) di tolak dan  $H_a$  (lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas) diterima.

2) Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Mengacu pada tabel 4.11 regresi linear berganda di dapat  $T_{hitung}$  yaitu sebesar  $7,517 > T_{tabel}$  2,007 serta nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Kesehatan Merauke. Sehingga pada hipotesis kedua yang diajukan dimana  $H_0$  (motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas) ditolak dan  $H_a$  (motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas) diterima.

e. Uji Simultan ( uji f )

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110,398	2	55,199	31,936	,000 <sup>b</sup>
	Residual	88,150	51	1,728		
	Total	424.750	53			

a. *Dependent Variable:* Produktivitas

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

Didapatkan nilai hitung yaitu sebesar  $31,936 > F_{tabel}$  3,179 serta signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi produktivitas. Sehingga berdasarkan hipotesis yang diajukan dimana  $H_0$  (Lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas) ditolak dan  $H_a$  ( lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas) diterima.

f. Uji Koefisien determinasi  $R^2$

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std.Error of the Estimate
1	,746 <sup>a</sup>	,556	,539	1,315

a. *Predictors:* (Constant), Motivasi, Lingkungan\_Kerja\_Fisik

Diketahui bahwa nilai adjusted square sebesar 0,539. Ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan pengaruh yang diberikan sebesar 53,9% sedangkan 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut meliputi promosi, budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin.

#### 4.2. Pembahasan

##### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas

Hasil pengujian menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas dengan pengaruh positif dimana nilai  $T_{hitung}$  yang didapat lebih besar dari  $T_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  serta hasil perolehan jawaban kuisisioner variabel lingkungan kerja fisik yang kurang dominan dalam indikator tersedianya tempat ibadah dengan pernyataan "*Terdianya tempat ibadah yang memadai di kantor dinas kesehatan*". Ini menunjukkan bahwa produktivitas pegawai dinas kesehatan merauke dipengaruhi oleh lingkungan fisik tempat mereka bekerja. Hal ini ditinjau dari sistem pendingin ruangan yang sering mengalami kerusakan dan fasilitas penyimpanan lemari arsip yang terbatas. Menurut Nitisemito,(2002) Lingkungan kerja fisik adalah semua yang ada dalam didalam ruang lingkup pekerja yang dapat mempengaruhi secara langsung pada dirinya untuk melaksanakan suatu kegiatan serta tugas yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sobandi,dkk (2020) ,Hansfian,dkk (2022) serta penelitian yang dilakukan oleh Mutiara dan Oktafiyanda (2022) pada kesimpulan penelitiannya yang masing-masing menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Pada perolehan hasil kuisisioner variabel lingkungan kerja fisik yang paling dominan ada dalam indikator pengaturan ruang kerja dengan pernyataan "*Ketetapan meja kerja mampu menimbulkan suasana yang nyaman saat bekerja*". Ini menunjukkan bahwa pengaturan ruang kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Pegawai yang bekerja dengan nyaman akan fokus dalam bekerja sehingga menyelesaikan pekerjaannya secara efisien. Hal ini diperkuat oleh Komarrudin (2002) yang menyebutkan bahwa Pengaturan ruang kerja dalam organisasi juga dikatakan penting karena dapat mempengaruhi perasaan pegawai. Baik itu dari segi warna, dekorasi untuk menambah semangat pegawai dalam bekerja dan menambah imajinasi pegawai sehingga produktivitas meningkat.

##### 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas

Hasil pengujian menunjukkan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas dengan pengaruh positif dimana nilai  $T_{hitung}$  yang di dapat lebih besar dari  $T_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  serta hasil perolehan jawaban kuisisioner variabel motivasi kerja yang kurang dominan dalam indikator kebutuhan akan prestasi dengan pernyataan "*Mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan*". Ini menunjukkan bahwa produktivitas pegawai Dinas Kesehatan Merauke di pengaruhi oleh motivasi kerja. Di tinjau dari kurangnya inisiatif, antusiasme, serta rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kondisi ini ditambah dengan kurangnya hubungan baik antar sesama rekan kerja. Hal ini diperkuat oleh Hasibuan (2021) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai produktivitas kerja. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan Hansfian, dkk (2022), Sobandi, dkk (2020), serta penelitian yang dilakukan oleh Mutiara dan Otkavianda (2022) pada kesimpulan penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produkivitas pegawai. Pada perolehan hasil kuisisioner variabel motivasi kerja yang paling dominan ada dalam indikator kebutuhan akan prestasi dengan pernyataan "*Saya memiliki kesempatan untuk lebih mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya*". Ini menunjukkan bahwa motivasi yang dibutuhkan pegawai Dinas Kesehatan Merauke adalah bentuk apresiasi dari atasan dengan memberikan kesempatan bagi pegawai dalam

melaksanakan pekerjaannya. Kurangnya apresiasi menyebabkan efisiensi dalam bekerja menurun sehingga menyebabkan produktivitas kerja menurun.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas pegawai dengan pengaruh positif dimana nilai hitung yang didapat lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $<0,05$  serta hasil perolehan jawaban kuisisioner variabel produktivitas yang kurang dominan dalam indikator efisiensi dengan pernyataan "*Saya mampu mengefisiensi waktu yang telah ditentukan dalam bekerja*". Ini menandakan bahwa produktivitas pegawai Dinas Kesehatan Merauke dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja yang diterima pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan Hasibuan, dkk (2023), Sobandi, dkk (2020), Tulnisah Dan Jaenab (2023), Mutiara dan Otkavianda (2022) serta Hansfian, dkk (2022) pada kesimpulan penelitiannya menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pada perolehan hasil kuisisioner variabel produktivitas yang paling dominan ada dalam indikator kemampuan dengan pernyataan "*Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan*". Ini menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki pegawai sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan. Dalam menyelesaikan pekerjaan lingkungan kerja fisik perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja fisik yang baik, pengaturan ruang kerja yang sesuai akan membuat pegawai merasa nyaman dan lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan serta tingkat semangat kerja yang tinggi dan hubungan yang baik antara sesama rekan kerja akan meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugas yang diberikan sehingga produktivitas pegawai semakin meningkat.

Pada hasil pengujian koefisien determinasi  $R^2$  diketahui bahwa nilai *adjusted square* yang diperoleh sebesar 0,539. Ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja sebesar 53,9% sedangkan 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil olah data, maka kesimpulan dalam penelitian ini bahwa Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Kesehatan Merauke. Variabel Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Kesehatan Merauke. Lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Kesehatan Merauke.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Balagaize, J. M. C. (2024). Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran, Keadilan Prosedural Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah. *Papsel Economic Journal*, 1(2), 16–32. <https://doi.org/10.63185/pej.v1i2.37>
- Fitriani, I., Pujianti, A., & Sakitri, W. (2019). Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 666–680.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Universitas Diponegoro.
- Hansfian, K., Listyorini, S., & Pinem, J.R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT.Inocycle Technology Group Tbk. Kabupaten Semarang (Studi Pada PT.Inocycle technology Group Tbk.Kota Semarang ). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(3), 558-566

- Hasibuan, A. N., Sihombing, R., & Tanjung, A. (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM ) Tirta Nauli Sibolga. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah* (Jesy),6(2),2372-2381
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta PT.Bumi Aksara.
- Komaruddin. (2002). *Ilmu Lingkungan*. Jakarta : Gramadia Grasindo.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya*. 5(1).
- Mangkunegara, A. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor :In Media.
- Mutiara, I., & Oktaviyanda, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kota Sungai Penuh. *Jurnal Manajemen Jambi* (JUMANJI). 5(1),21-32
- Mutiasari., Rahmawati, H.U., Suseno. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 4(2), 99–113.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalialia* Jilid Revisi. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalialia*. Bandung : Penerbit Pustaka Setia.
- Oktavianus, & Siamsa, S. (2025). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sd YPPK St. Fransiskus Xaverius II Merauke. *Papsel Economic Journal*, 2(2), 31–41. <https://doi.org/10.63185/pej.v2i2.161>
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja* Cetakan Ke -3. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Siagian, P. S. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT.Rineka Cipta.
- Sobandi, A., Fadli, U.M. D., & Suherman, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jasa Kontruksi Di Pt Kadi International. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 5(2), 27–34.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. ALFABET.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT.Caps.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke - 8. Jakarta : Pernada Media Group.
- Tulnisah, I., & Jaenab. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(2), 151–161.
- W, Mahmudah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.