

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR IMIGRASI KELAS II NON TPI AGAM

Shafira Reshafani, Wan Laura Hardilawati, Bakaruddin

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

\*e-mail: [shafirareshafania12@gmail.com](mailto:shafirareshafania12@gmail.com)

## Abstrak

*Evaluasi terhadap produktivitas kerja pegawai menjadi hal penting untuk memastikan efektivitas, efisiensi, dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Agam. Dengan pendekatan kuantitatif dan metode analisis deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN pada Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Agam yang berjumlah 44 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi berganda menggunakan aplikasi spss 20. Hasil penelitian Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.*

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja Pegawai.

---

## PENDAHULUAN

Pelayanan publik Kantor Imigrasi di Indonesia merupakan wujud komitmen pemerintah dalam memberikan layanan keimigrasian yang profesional, akuntabel, dan berbasis teknologi kepada masyarakat. Layanan ini mencakup penerbitan paspor bagi Warga Negara Indonesia, pemberian izin tinggal bagi orang asing, pengawasan orang asing, serta tindakan keimigrasian lainnya. Seluruh Kantor Imigrasi di Indonesia, yang berada di bawah naungan Direktorat Jenderal Imigrasi Kementerian Hukum dan HAM, terus berupaya meningkatkan kualitas layanan melalui inovasi digital, peningkatan kompetensi petugas, serta penerapan prinsip pelayanan prima yang cepat, transparan, dan berorientasi pada kepuasan pengguna layanan. Memiliki beberapa bagian seperti Urusan Keuangan, Urusan Kepegawaian, Urusan Umum, Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian, Inteldakim dan Informasi Keimigrasian, Lalu Lintas dan Izin Tinggal Keimigrasian, Seksi Status Keimigrasian.

Sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang memerlukan perhatian khusus dari perusahaan. Kenyataannya manusia sebagai

sumber daya utama dalam suatu organisasi atau perusahaan harus mendapat perhatian yang serius dan dikelola sebaik mungkin. Hal ini untuk memastikan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang memerlukan manajemen yang dapat mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Tentu saja organisasi mengharapkan pegawai yang dapat bekerja secara produktif, yaitu yang dapat menghasilkan produktivitas kerja yang optimal sesuai rencana (Suryani *et al.*, 2020).

Salah satu hal yang menjadi perhatian utama dalam sebuah perusahaan adalah produktivitas kerja, karena aspek ini berperan besar dalam mendorong pertumbuhan ekonomi secara optimal. Berbagai pihak yang berkepentingan memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Di satu sisi, karyawan diharapkan memiliki semangat kerja tinggi, disiplin, dan inisiatif untuk terus memperbaiki kinerjanya. Di sisi lain, organisasi perlu menyediakan sarana pendukung seperti pelatihan, fasilitas kerja, serta infrastruktur yang memadai (Sindy *et al.*, 2022).

**Tabel 1. Data Pencapaian Target Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Agam**

No	Jenis Layanan	Tahun 2023				Tahun 2024			
		Target	Capaian	Terdata	Persentase Capaian	Target	Capaian	Terdata	Persentase Capaian
1	Paspor	7000	7250	7250	104%	7500	6300	6450	84%
2	Izin Tinggal WNA	400	395	395	99%	450	380	400	84%
3	Dokumen Perjalanan Penegakan	150	180	180	120%	200	170	196	85%
4	Hukum Keimigrasian	20	21	21	105%	25	18	20	72%

Sumber: Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Agam

Cipta dan Nasution, (2019) menyampaikan bahwa produktivitas kerja pegawai mengacu pada kemampuan pegawai dalam menghasilkan barang atau jasa berdasarkan sikap mental bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Lingkungan kerja non fisik seperti suasana kerja, hubungan antar pegawai, serta gaya kepemimpinan, dapat menciptakan kenyamanan psikologis yang berdampak pada semangat kerja penelitian (Putri 2020).

Motivasi kerja merupakan dorongan atau kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan tugasnya. Dorongan ini dapat bersumber dari faktor eksternal maupun internal dalam diri individu untuk berbuat positif (Astri *et al.*, 2023).

Menurut Aprilia *et al.*, (2023) Budaya organisasi merupakan aspek yang esensial dan pasti dimiliki oleh setiap organisasi. Setiap organisasi perlu memiliki serta menjaga budaya tersebut sebagai nilai dasar yang harus dijunjung tinggi.

## KAJIAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan, (2019) produktivitas kerja pegawai merupakan perbandingan antara output dan input, dimana output tersebut harus mempunyai nilai tambah dan teknik produksi yang lebih baik.

Lingkungan kerja non fisik mencakup semua situasi yang berkaitan dengan interaksi di tempat kerja, baik itu hubungan dengan atasan, sesama rekan, maupun dengan bawahan (Sedarmayanti, 2017).

Motivasi kerja merupakan pendorong yang membuat seseorang menjalankan tugasnya dengan antusias, ketekunan, dan upaya maksimal. Dorongan ini dapat berasal dari dalam diri seperti hasrat untuk berkembang, meraih target, atau memperoleh kepuasan dari pekerjaan yang dilakukan (Nurhayati, 2024).

Menurut Sumartik et al., (2022) budaya diartikan sebagai keseluruhan pengetahuan, kepercayaan, seni, hukum, moral, kemampuan, dan kebiasaan yang dipelajari oleh individu.

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Yaitu penelitian yang berguna untuk menganalisis suatu variabel independent mempengaruhi variabel dependent. Priadana dan Sunarsi, (2021) menyatakan penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang fokus pada pengukuran dan analisis hubungan sebab-akibat antara berbagai variabel, bukan pada prosesnya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer (Kuncoro, 2018). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini wawancara Saat dan Mania, (2020) dan kuesiober (Sugiyono, 2019).

### **Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Agam. Jl. Raya Bukittinggi Payakumbuh KM 9, Koto Hilalang Kec. Ampek Angkek, Kab. Agam. Dan penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2025.

### **Populasi**

Populasi adalah sekumpulan objek atau subjek yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan (Darwin et al., 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap (ASN) Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Agam yang berjumlah 44 pegawai.

### **Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi atau sub-sub populasi yang datanya benar-benar dikumpulkan, sehingga sering disebut sebagai sumber data atau objek dalam suatu penelitian (Saat dan Mania, 2020). Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai tetap (ASN) Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Agam yang berjumlah 44 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Ghozali dan Imam, (2018) menyampaikan bahwa yang dimaksud analisis statistik deskriptif mengacu pada statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan memberikan gambaran atau deskripsi data yang dilihat dari nilai rata-rata, maksimum, minimum dan standar deviasi.

**Tabel 2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan kerja non fisik	44	29	44	37,20	3,670
Motivasi kerja	44	39	58	49,64	4,770
Budaya organisasi	44	48	72	62,50	5,793
Produktivitas kerja	44	50	72	62,07	5,634
<b>Valid N (listwise)</b>	<b>44</b>				

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 2. diatas, dijelaskan analisis statistik deskriptif pada variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)  
Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 29, nilai maksimum 44 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 37,20 dengan standar deviasi sebesar 3,670. Nilai rata-rata dan standar deviasi kecenderungan lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.
- b. Motivasi Kerja (X2)  
Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 39, nilai maksimum 58 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 49,64 dengan standar deviasi sebesar 4,770. Nilai rata-rata dan standar deviasi motivasi kerja menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.
- c. Budaya Organisasi (X3)  
Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 48, nilai maksimum 72 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 62,50 dengan standar deviasi sebesar 5,793. Nilai rata-rata dan standar deviasi kecenderungan budaya organisasi menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.
- d. Produktivitas Kerja (Y)  
Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 50, nilai maksimum 72 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 62,07 dengan standar deviasi sebesar 5,634. Nilai rata-rata dan standar deviasi kecenderungan produktivitas kerja menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran dalam menunjukkan tingkat valid suatu instrument (Ghozali dan Imam, 2018). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan

nilai r hitung dengan nilai r table untuk degree of freedom (df) = n-2, dengan nilai signifikan 0,05 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini nilai df = 44 – 2 = 42, sehingga didapatkan r tabel untuk df (42) = 0,297.

**Tabel 3. Rekapitulasi Uji Validitas**

No	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X1.1	0,770	0,297	Valid
2	X1.2	0,599	0,297	Valid
3	X1.3	0,476	0,297	Valid
4	X1.4	0,547	0,297	Valid
5	X1.5	0,532	0,297	Valid
6	X1.6	0,508	0,297	Valid
7	X1.7	0,817	0,297	Valid
8	X1.8	0,642	0,297	Valid
9	X1.9	0,679	0,297	Valid
Item				
No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X2.1	0,646	0,297	Valid
2	X2.2	0,590	0,297	Valid
3	X2.3	0,561	0,297	Valid
4	X2.4	0,756	0,297	Valid
5	X2.5	0,561	0,297	Valid
6	X2.6	0,567	0,297	Valid
7	X2.7	0,658	0,297	Valid
8	X2.8	0,660	0,297	Valid
9	X2.9	0,419	0,297	Valid
10	X2.10	0,501	0,297	Valid
11	X2.11	0,502	0,297	Valid
12	X2.12	0,661	0,297	Valid
Item				
No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X3.1	0,478	0,297	Valid
2	X3.2	0,629	0,297	Valid
3	X3.3	0,561	0,297	Valid
4	X3.4	0,707	0,297	Valid
5	X3.5	0,571	0,297	Valid
6	X3.6	0,657	0,297	Valid
7	X3.7	0,652	0,297	Valid
8	X3.8	0,830	0,297	Valid
9	X3.9	0,591	0,297	Valid
10	X3.10	0,446	0,297	Valid
11	X3.11	0,442	0,297	Valid
12	X3.12	0,403	0,297	Valid
13	X3.13	0,483	0,297	Valid
14	X3.14	0,687	0,297	Valid
15	X3.15	0,651	0,297	Valid
Item				
No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Y1	0,628	0,297	Valid
2	Y2	0,603	0,297	Valid
3	Y3	0,590	0,297	Valid
4	Y4	0,758	0,297	Valid
5	Y5	0,593	0,297	Valid
6	Y6	0,617	0,297	Valid
7	Y7	0,686	0,297	Valid
8	Y8	0,598	0,297	Valid
9	Y9	0,434	0,297	Valid

10	Y10	0,452	0,297	Valid
11	Y11	0,478	0,297	Valid
12	Y12	0,596	0,297	Valid
13	Y13	0,484	0,297	Valid
14	Y14	0,426	0,297	Valid
15	Y15	0,524	0,297	Valid

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 3. Di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel yaitu (0,297). Artinya seluruh pernyataan yang diperoleh dari indikator Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja dikatakan Valid. Dengan demikian indikator dari masing-masing keempat variabel penelitian dapat digunakan dan dijadikan metrik untuk mengukur variabel tertentu yang telah ditentukan.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah sebagai instrumen variabel yang digunakan pada penelitian ini untuk mengukur konsistensi sebagai alat ukur tingkat keandalan pada suatu kuesioner dengan hasil yang konsisten (Ghozali dan Imam, 2018).

**Tabel 4. Rekapitulasi Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja non fisik (X1)	0,06	0,804	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	0,06	0,832	Reliabel
Budaya organisasi (X3)	0,06	0,865	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	0,06	0,849	Reliabel

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 4. dapat dilihat bahwa masing masing nilai Cronbach Alpha dari tiap variabel lebih besar dari 0,06 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak (Nugraha, 2022). Untuk pengujian normalitas ini peneliti menggunakan one sample kolmogorov smirnov. Jika hasilnya lebih besar dari 0,05 atau nilai  $z > \text{sig} = 0,05$  maka model regresi tersebut dapat dikatakan normal.

**Tabel 5. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
<b>N</b>		44
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,93941310
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	,083
	Positive	,070
	Negative	-,083
<b>Test Statistic</b>		,550
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		,923 <sup>c,d</sup>

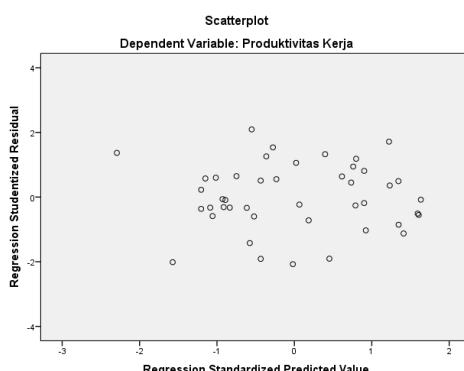
Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 5. uji normalitas dengan one sample kolmogorov smirnov diperoleh nilai Asymp.sig. (2-tailed) 0,923 > 0,05 yang artinya bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan uji asumsi klasik dan hasil output menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan untuk melakukan uji linier berganda.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan bahwa tidak terdapat hubungan atau korelasi antara variabel gangguan (residual) dengan masing-masing variabel independent (Gujarati, 2019). Untuk menentukan apakah pada suatu model penelitian terjadi Heteroskedastisitas dapat dilakukan uji dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat dengan variabel bebas.

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, dan serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data Olahan (2025)

### Hasil Uji Multikolinearitas

Ghozali dan Imam, (2018) menyatakan bahwa uji multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas.

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)				
	Lingkungan Kerja Non Fisik			,414	2,415
	Motivasi Kerja			,975	1,026
	Budaya Organisasi			,419	2,386

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 6. hasil dari uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai tolerance tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

## Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan data yang dikumpulkan bahwa data responden itu sebanyak 44 orang. Maka hasil analisis linear berganda sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.934	3.483	.555	.582
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.532	.148	.348	3.599 .001
	Motivasi Kerja	.074	.075	.062	.990 .328
	Budaya Organisasi	.603	.093	.621	6.462 .000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 7. dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,934 + 0,532X_1 + 0,074X_2 + 0,603X_3 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,934 artinya jika variabel bebas lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dan budaya organisasi = 0, maka nilai variabel terikat akan bernilai 1,934.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X<sub>1</sub>) sebesar 0,532 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel lingkungan kerja non fisik (X<sub>1</sub>) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,532 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja dimana semakin baik penerapan lingkungan kerja non fisik, maka akan semakin meningkat produktivitas kerja.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,074 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,074 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dimana semakin baik penerapan motivasi kerja, maka akan semakin meningkat produktivitas kerja.
4. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X<sub>3</sub>) sebesar 0,603 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel budaya organisasi (X<sub>3</sub>) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,603 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja dimana semakin baik penerapan budaya organisasi, maka akan semakin meningkat produktivitas kerja.

## Uji Secara Persial (Uji T)

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

$$t\text{tabel df} = n-k-1$$

$$= 44-3-1 = 40$$

= 1,683 (dilihat dari tabel t dengan df=40)

**Tabel 8. Hasil Uji Secara Persial (Uji T)**

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik	3,599	1,683	,001	H1 diterima H0 ditolak
Motivasi Kerja	,990	1,683	,328	H2 ditolak H0 diterima
Budaya Organisasi	6,462	1,683	,000	H3 diterima H0 ditolak

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 8. diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 3,599 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ( $3,599 > 1,683$ ) serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu ( $0,001 < 0,05$ ), artinya variabel lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini **diterima**.
2. Pengaruh variabel motivasi kerja sebesar 0,990 dengan nilai signifikan sebesar 0,328. Karena t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu ( $0,990 < 1,683$ ) serta nilai signifikan lebih besar dari taraf yaitu ( $0,328 > 0,05$ ), artinya variabel motivasi kerja dalam penelitian ini **ditolak**.
3. Pengaruh variabel budaya organisasi sebesar 6,462 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ( $6,462 > 1,683$ ) serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu ( $0,000 < 0,05$ ), artinya variabel budaya organisasi dalam penelitian ini **diterima**.

### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Hasil dari uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,919 <sup>a</sup>	,845	,833	3,047648

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 9. diatas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) sebesar 0,833 atau 83% yang artinya bahwa variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, budaya organisasi sedangkan sisanya sekitar 17% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada

kantor imigrasi kelas II non tpi agam.

2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor imigrasi kelas II non tpi agam.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor imigrasi kelas II non tpi agam.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
  - a. Perusahaan sebaiknya untuk meningkatkan forum komunikasi internal, seperti rapat koordinasi rutin atau kegiatan kebersamaan, agar interaksi antarpegawai semakin baik dan mendukung kelancaran tugas.
  - b. Perusahaan perlu memperhatikan agar kantor melakukan monitoring kinerja secara rutin, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta memastikan pembagian tugas yang adil untuk mendukung tercapainya target kerja pegawai secara maksimal.
  - c. Perusahaan perlu memperhatikan agar pimpinan menyusun sasaran kerja secara terstruktur dan melakukan sosialisasi serta pendampingan agar semua pegawai memahami dengan baik tujuan dan ukuran keberhasilan kerja mereka.
  - d. Perusahaan perlu memperhatikan agar kantor secara rutin memberikan pelatihan, sosialisasi kebijakan baru, serta menciptakan budaya kerja yang mendorong pembelajaran berkelanjutan bagi seluruh pegawai.
2. Bagi Pegawai  
Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pegawai dapat berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja, serta menunjukkan sikap terbuka dalam menerima masukan. Selain itu, pegawai perlu memelihara motivasi internal, mengembangkan sikap kerja positif, dan menunjukkan komitmen terhadap tugas yang diberikan. Pegawai juga diharapkan mewujudkan nilai-nilai budaya organisasi dalam tindakan nyata, sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap produktivitas kerja dan pencapaian tujuan instansi.
3. Bagi Peneliti  
Selanjutnya  
Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan dan mengembangkan penelitian ini dengan mencari variabel lain yang mempengaruhi dan memperkuat variabel produktivitas kerja pegawai.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator (Cet.1). Yogyakarta: Nusa Media.

Amaliyah, N. E., & Amin, A. (2023). Motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja demi mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja bisa bersumber dari

dalam diri sendiri maupun dari faktor eksternal. Perusahaan membutuhkan individu yang memiliki semangat kerja tinggi,. *Jurnal Psikologi*, 2(4), 1–10.

Anorago. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Rineka Cipta.

Aprilia, I., Ismail, A., & Monalisa. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed, Tbk. Unit Makassar 1Indira. *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan*, 1(2), 30–37.

Ardiansyah, & Mukhlis. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima. *Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 61–65.

Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan. *Jurnal Ecobisma*, 7(2), 72–79.

Astri, N., Natsir, U. D., Sahabuddin, R., Burhanuddin, & Ruma, Z. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Makassar. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(4), 78–87.

Cipta, G. H., & Nasution, F. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Publik Reform Undhar Medan*.

Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., & Nurhayati, Y. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Media Sains Indonesia.

Dini, F., & Heru Susanto, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Natura Indoland. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(3), 133–144.

Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemenpres.

Fahraini, & Norawati, S. (2022). Determinan Komitmen dan Kinerja Karyawan. *Indramayu: Adab*.

Fitri, A. W., Pramutoko, B., & Hendratmoko, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Panda Indonesia Ibe Tulungagung. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 5(3), 1–12.

Ghozali, & Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Ed.9). Semarang: Universitas Diponegoro.

Gujarati. (2019). *Heteroskedastisitas*. Jawa Timur: Erlangga.

Hafiz, I. E., & Soleha, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Timur Raya Karya Mandiri Iona. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(1), 13–23.

Handoko. (2018). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed.2). Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.

Hartawan, D., & Lemiyana. (2019). Pengaruh Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Semeru Jaya Teknik Palembang. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 17(2), 52–61.

Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revi). Jakarta: Bumi Aksara.

Ichsan, R. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2(1), 71–77.

Idrus, Z. N., Idris, A. A., & Kurniawan, A. W. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mitra Bisnis Terpercaya. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 176–185.

Istiono, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Perumda Bpr Majalengka. *Jurnal Co Management*, 4(1), 558–567.

Juliandi. (2016). *Mengelola Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.

Khurosani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Kuncoro. (2018). *Metode Kuantitatif Teori*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu manajemen.

Lilia, W., Lombu, J. W., Napitupulu, P., Laoly, A. K., & Nainggolan, A. (2020). Pengaruh

Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Intertama Trikencana Bersinar Medan. Cermin: Jurnal Penelitian, 4(1), 24–38.

Mulyani, S., Effendy, A. A., Mas'adi, M., Pratama, G. D., & Teriyan, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Berdikari Pondasi Utama Di Jakarta Barat. Jurnal Ekonomi Efektif, 4(1), 75–

Nugraha, B. (2022). Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik (M. A. Susanto (ed.); Cetakan Pe). Jawa Tengah: Pradina Pustaka.

Nurhayati, A. (2024). Motivasi Kerja. Yogyakarta: Karya Bakti Makmur Indonesia.

Pamungkas. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Citra Abadi.

Pitriani, M. Z., & Mubarok, A. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bersama Zatta Mulya Cabang Jabodetabek. Jurnal Disrupsi Bisnis, 6(3), 344–353.

Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif (Della (ed.); Pertama). Tanggerang Selatan: Pascal Books.

Qomariah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: alfabet.

Ramlah, Arfah, A., & Arif, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer, 7(3), 1575–1584.

Rampisela, V. A. ., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 8(1), 302–311.

Ratnaningtyas, F., Farida, U., & Chamidah, S. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Turnover Intention, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan di Cv. Fiesta Ngunut, Babadan Ponorogo. Jurnal Arastirma Universitas Pamulang, 5(2775–9695), 271–279.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Perilaku Organisasi (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.

Saat, S., & Mania, S. (2020). Pengantar Metodologi Penelitian (Muzakkir (ed.); Kedua). Sulawesi Selatan: Pustaka Almaida.

Saputra, E. F., Finthariasari, M., & Bustami, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. (JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2), 99–105.

Sari, I. P., Suhada, Sinarti, T., & Arriyanto, M. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Pengembangan tata usaha sumber kemampuan umat akan tetap membentuk factor esensial saat menjalankan maksu. Jurnal Media Wahana Ekonomika Sinta 4, 20(3), 460–473.

Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, & Khair. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sindy, Sukri, & Latif, D. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Journal of Management & Business, 5(2), 451–455.

Siswadhi, F., & Yelnim. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh. Jurnal Ilmiah Indonesia, 8(8), 2548–1398.

Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Horison Apartemen Dan Kondotel Yogyakarta. Kepariwisataan: Jurnal Ilmiah, 14(01), 31–36.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Ed.2;Cet.1). Bandung: Alfabet.

Sukardi. (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.

Sumartik, Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). Budaya Organisasi. Jawa Timur: Umsida Press.

Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 70–82.

Susnita, T. A., & Supriantin, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kedai Halaman Abah Naus Tonjong Kabupaten Majalengka. *Frima*, 6(6), 300–304.

Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Theresia, Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Toyolon. *Jurnal Riset Ilmiah*, 2(3), 1213–1221.

Umar. (2019). Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka.

Wardhana, A. (2024). Teori Organisasi Di Era Digital. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.

Wibowo. (2019). Perilaku Dalam Organisasi (cet. 6). Depok: Rajagrafindo Persada.

Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). Produktivitas Kerja Produktivitas secara sederhana dimaknai sebagai hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Jakarta: Kencana.

Winardi. (2019). Kepemimpinan dan Manajemen. Jakarta: Rineka Cipta.

Wulandari, R. W., Farida, U., & Santoso, A. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo. *Asset: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1).

Wursanto. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.

Zaelani, D., Dayona, G., Wijaya, F., & Sudaryo, Y. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT Atamora Tehnik Makmur Jakarta). *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 742–749