



Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Labuan

Indah Cahyani^{1*}, Irawan², Mira Nurhikmat³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Faletahan^{1,2,3}

*Email Korespondensi: indahcahyani095@gmail.com

Diterima: 10-08-2025 | Disetujui: 19-08-2025 | Diterbitkan: 21-08-2025

ABSTRACT

Management plays a crucial role in managing human resources to achieve organizational goals. Motivation affects employee performance and productivity. This study aims to analyze the influence of intrinsic motivation and work environment on employee productivity at Bank BJB Labuan Branch, both partially and simultaneously. The research employs a quantitative approach with a descriptive associative method. Data were collected through questionnaires distributed to the entire population, consisting of 42 employees, using a saturated sampling technique. The results indicate that intrinsic motivation has a positive and significant effect on employee productivity, with a significance value of 0.013. The work environment also shows a positive and significant effect, with a significance value of 0.004. Simultaneously, intrinsic motivation and work environment significantly influence productivity, with a significance value of less than 0.001 and a coefficient of determination of 40.4%. In conclusion, increasing intrinsic motivation and creating a supportive work environment can significantly enhance employee productivity.

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

ABSTRAK

Manajemen memegang peranan penting dalam mengelola sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi memiliki dampak terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Bank BJB Kantor Cabang Labuan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi yang terdiri dari 42 karyawan, menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai signifikansi 0,013. Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,004. Secara bersamaan, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001 dan nilai koefisien determinasi sebesar 40,4%. Kesimpulannya, peningkatan motivasi intrinsik dan terciptanya lingkungan kerja yang baik secara signifikan dapat mendorong produktivitas karyawan.

Katakunci: Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Indah Cahyani, Irawan, I., & Mira Nurhikmat. (2025). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Labuan. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 1100-1111. <https://doi.org/10.63822/w2676f60>

PENDAHULUAN

Perubahan globalisasi dan perkembangan teknologi menimbulkan tantangan bagi berbagai organisasi, termasuk lembaga perbankan, untuk mampu bersaing dan menjaga kinerja secara berkelanjutan. Sektor perbankan sendiri memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi, baik melalui layanan keuangan untuk individu maupun lembaga. Bank BJB Kantor Cabang Labuan, sebagai bagian dari PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, turut berkontribusi dalam menyediakan layanan keuangan serta mendukung perkembangan ekonomi lokal di wilayah Banten. Keberhasilan bank dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan sebagai aset utama yang menentukan kualitas pelayanan dan kinerja perusahaan.



Gambar 1. Perkembangan Jumlah Bank Umum dan Bank Pengkreditan Rakyat di Indonesia Tahun 2020-2023

Sumber: Badan Pusat Statistik (2024)

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2024), jumlah bank umum dan BPR di Indonesia terus menurun pada periode 2020–2023. Kondisi ini mencerminkan ketatnya persaingan antar perbankan yang menuntut setiap lembaga untuk memiliki produktivitas tinggi agar tetap mampu bertahan. Produktivitas karyawan menjadi salah satu faktor krusial dalam menjaga daya saing perusahaan, sebab penurunan produktivitas akan berdampak pada efektivitas operasional secara menyeluruh. Fenomena ini juga ditemukan pada Bank BJB Kantor Cabang Labuan, di mana masih terdapat masalah kedisiplinan, rendahnya pemanfaatan waktu kerja, hingga gangguan lingkungan eksternal yang kurang kondusif, seperti keterbatasan lahan parkir dan kebisingan dari aktivitas pasar.

Produktivitas kerja, menurut Triton dalam Prawoto & Hasyim (2022), merupakan perbandingan antara output dengan input yang digunakan. Tingkat produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi dan kondisi lingkungan kerja. Motivasi intrinsik, sebagaimana dijelaskan Ryan & Deci (2020), muncul dari dorongan internal individu untuk berprestasi tanpa bergantung pada faktor eksternal. Motivasi ini terbentuk melalui pemenuhan kebutuhan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial, yang selanjutnya mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja. Penelitian Marditia et al. (2020) membuktikan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan produktivitas. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, akan meningkatkan semangat dan kenyamanan pegawai, sedangkan kondisi kerja yang buruk dapat menurunkan performa. Sedarmayanti (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup faktor tata ruang, pencahayaan, suhu,

fasilitas kerja, interaksi sosial, budaya organisasi, hingga kepemimpinan. Studi Amany et al. (2021) serta Lestari et al. (2024) sama-sama menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

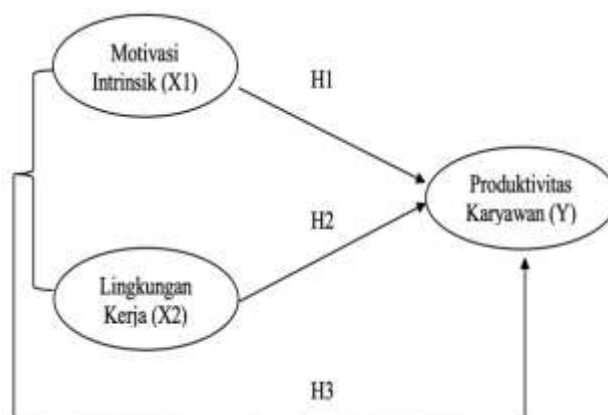
Hasil observasi awal di Bank BJB Kantor Cabang Labuan menunjukkan adanya indikasi kinerja karyawan yang belum optimal, ditandai dengan tingginya tingkat keterlambatan, absensi, serta kurangnya kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas. Lokasi cabang yang berada di kawasan pasar juga memperburuk situasi tersebut, di mana keterbatasan lahan parkir serta kebisingan lingkungan menambah tekanan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Data kehadiran karyawan pada periode Januari hingga Maret 2025 turut mengonfirmasi rendahnya tingkat kehadiran serta pelanggaran terhadap SOP, yang mendukung dugaan bahwa rendahnya motivasi intrinsik dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung menjadi penyebab utama menurunnya produktivitas karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Labuan. Penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman sekaligus memberikan solusi strategis dalam upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja. Dengan mengintegrasikan kedua faktor tersebut, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan literatur serta memberikan kontribusi empiris pada pengelolaan sumber daya manusia di sektor perbankan daerah. Sebagai landasan teoritis, penelitian ini menggunakan *Job Characteristics Theory (JCT)* yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldham. Teori ini menjelaskan bahwa desain pekerjaan yang efektif, melalui elemen-elemen seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik, mampu meningkatkan motivasi intrinsik, kepuasan, serta produktivitas karyawan (Jason A. C. et al., 2015). Dengan demikian, penerapan JCT menjadi relevan untuk memahami bagaimana motivasi intrinsik dan lingkungan kerja secara bersama-sama memengaruhi produktivitas karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Labuan. Adapun hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan

H3: Motivasi intrinsik dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan



Gambar 2. Desain penelitian
Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019), penelitian merupakan kegiatan ilmiah yang dilaksanakan secara sistematis dan terencana dengan mengikuti kaidah-kaidah tertentu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh ditujukan untuk menguji hubungan antarvariabel. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi intrinsik dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas karyawan. Penelitian dilaksanakan di Bank BJB Kantor Cabang Labuan selama tiga bulan, yaitu pada periode Maret hingga Mei 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BJB Kantor Cabang Labuan yang berjumlah 42 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Dengan demikian, sebanyak 42 karyawan dari berbagai bidang pekerjaan, mulai dari pimpinan, manajer, officer, hingga staf, dijadikan sebagai responden penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert lima poin (Sugiyono, 2019). Instrumen penelitian kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5%. Instrumen dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Menurut Ghozali (2018), instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60.

Metode analisis data yang digunakan adalah **regresi linier berganda**, yaitu teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen (Sugiyono, 2019). Model ini digunakan untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F untuk mengetahui pengaruh keduanya secara simultan. Apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi motivasi intrinsik dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi produktivitas karyawan (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 42 karyawan Bank BJB Kantor Cabang Labuan. Responden memiliki karakteristik yang beragam berdasarkan jenis kelamin, jabatan, dan tingkat pendidikan.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini mencakup tiga variabel utama, yaitu Motivasi Intrinsik (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Produktivitas Karyawan (Y). Variabel motivasi intrinsik diukur menggunakan indikator meliputi otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Sementara itu, variabel lingkungan kerja diukur berdasarkan indikator yang mencakup aspek fisik tempat kerja seperti pencahayaan, suhu, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau, skema warna, dekorasi, musik, dan keselamatan. Variabel dependen, yaitu produktivitas karyawan, diukur menggunakan indikator

yang mencakup kemampuan, peningkatan kinerja, semangat kerja, pengembangan diri, kualitas, dan efisiensi kerja.

Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum dilakukan analisis data. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial.

2. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki laki	26	61,9
Perempuan	16	38,1
Total	42	100,0
Position		
Pimpinan	1	2,4
Manager	4	9,5
Senior Officer	1	2,4
Officer	4	9,5
Junior Officer	13	31,0
Staff	18	42,9
Credit Risk UMKM	1	2,4
Total	42	100,0
Pendidikan		
D3	1	2,4
S1	39	92,9
S2	2	4,8
Total	42	100,0

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 26 orang (61,9%), sedangkan perempuan 16 orang (38,1%). Dari sisi jabatan, sebagian besar merupakan staff sebanyak 18 orang (42,9%), diikuti junior officer 13 orang (31,0%), sementara posisi pimpinan, senior officer, dan credit risk UMKM masing-masing hanya 1 orang (2,4%), serta manager dan officer masing-masing 4 orang (9,5%). Dari tingkat pendidikan, responden didominasi lulusan S1 sebanyak 39 orang (92,9%), sedangkan lulusan S2 hanya 2 orang (4,8%) dan D3 sebanyak 1 orang (2,4%). Dengan demikian, mayoritas responden adalah laki-laki, bekerja sebagai staff, dan berpendidikan S1.

3. Uji Instrumen

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X1)	X1.1	0,645	0,304	Valid
	X1.2	0,629	0,304	Valid
	X1.3	0,652	0,304	Valid
	X1.4	0,573	0,304	Valid
	X1.5	0,510	0,304	Valid

Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,499	0,304	Valid
	X2.2	0,659	0,304	Valid
	X2.3	0,614	0,304	Valid
	X2.4	0,622	0,304	Valid
	X2.5	0,663	0,304	Valid
	X2.6	0,704	0,304	Valid
	X2.7	0,661	0,304	Valid
	X2.8	0,593	0,304	Valid
	X2.9	0,520	0,304	Valid
	X2.10	0,485	0,304	Valid
	X2.11	0,593	0,304	Valid
	X2.12	0,462	0,304	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	Y1	0,574	0,304	Valid
	Y2	0,529	0,304	Valid
	Y3	0,453	0,304	Valid
	Y4	0,668	0,304	Valid
	Y5	0,674	0,304	Valid
	Y6	0,691	0,304	Valid
	Y7	0,578	0,304	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pada variabel Motivasi Intrinsik (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Produktivitas Karyawan (Y) memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari 0,304. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R kritis	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X1)	0,601	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,829	0,60	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,678	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan Tabel 3, variabel Motivasi Intrinsik (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,601, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,829, dan Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,678. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari batas kritis, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria reliabilitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4. Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk	
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df Sig.
Motivasi Intrinsik	.124	42	.100	.954	42 .089
Lingkungan Kerja	.119	42	.147	.952	42 .073
Produktivitas Karyawan	.099	42	.200*	.962	42 .178

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 30 (2025)

Berdasarkan uji normalitas menggunakan metode Shapiro-Wilk yang ditampilkan pada Tabel 4, nilai signifikansi (Sig.) untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut: Motivasi Intrinsik = 0,089, Lingkungan Kerja = 0,073, dan Produktivitas Karyawan = 0,178. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi klasik untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1(Constant)	11.542	3.729		3.095	.004		
Motivasi Intrinsik	.374	.144	.349	2.596	.013	.843	1.186
Lingkungan Kerja	.217	.071	.410	3.049	.004	.843	1.186

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 30 (2025)

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja, memiliki nilai Tolerance sebesar 0,843 dan nilai VIF sebesar 1,186. Nilai tersebut berada dalam batas yang dapat diterima (Tolerance > 0,10 dan VIF < 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini, sehingga data layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1(Constant)	3.367	2.289		1.471	.149
Motivasi Intrinsik	-.062	.088	-.121	-.699	.489

Lingkungan Kerja	-.012	.044	-.048 -.280.781
------------------	-------	------	-----------------

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 30 (2025)

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja masing-masing adalah 0,489 dan 0,781. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model tersebut memenuhi asumsi klasik dan layak untuk digunakan dalam analisis regresi lebih lanjut.

5. Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	11.542	3.729			3.095.004
Motivasi Intrinsik	.374	.144	.349		2.596.013
Lingkungan Kerja	.217	.071	.410		3.049.004

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 30 (2025)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 7, persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 11,542 + 0,374X_1 + 0,217X_2 + e$$

Hasil uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung masing-masing variabel lebih besar dari t tabel (2,022) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Variabel Motivasi Intrinsik memiliki nilai t sebesar 2,596 dengan signifikansi 0,013, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik, maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan.

Demikian pula, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t sebesar 3,049 dengan signifikansi 0,004, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif secara signifikan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	97.155	2	48.578	13.236	<.001 ^b
Residual	143.130	39	3.670		
Total	240.286	41			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

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

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 30 (2025)

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F sebesar 13,236, lebih besar dari nilai F tabel yaitu 3,24 (pada taraf signifikansi 5% dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 39$ untuk 42 responden). Selain itu, nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.404	.374	1.916

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik
b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 30 (2025)

Berdasarkan Tabel 9, nilai R Square sebesar 0,404 menunjukkan bahwa 40,4% variasi Produktivitas Karyawan dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 59,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

6. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Bank BJB Kantor Cabang Labuan. Uji t menghasilkan nilai 2,596 $> 2,022$ dengan signifikansi $0,013 < 0,05$, sehingga hipotesis (H1) diterima. Koefisien regresi sebesar 0,374 menegaskan bahwa peningkatan motivasi intrinsik akan berdampak langsung pada produktivitas kerja. Temuan ini konsisten dengan Mardiatia dan Nurhadi (2021) serta Lestari et al. (2024) yang menekankan bahwa dorongan internal seperti kepuasan, pencapaian, dan makna kerja berperan penting dalam mendorong kinerja optimal.

Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai t-hitung 3,049 $> 2,022$ dan signifikansi $0,004 < 0,05$, sehingga hipotesis (H2) diterima. Koefisien regresi sebesar 0,217 menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Taka (2024) dan Otoluwa et al. (2023) yang menegaskan bahwa faktor kenyamanan fisik dan hubungan sosial di tempat kerja sangat menentukan efektivitas kerja.

Selain itu, uji F menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan F-hitung 13,236 $> 3,24$ dan signifikansi $< 0,001$, sehingga hipotesis (H3) diterima. Nilai R Square 0,404 menunjukkan 40,4% variasi produktivitas dijelaskan oleh kedua variabel ini, sementara 59,6% dipengaruhi faktor lain. Temuan ini mendukung hasil penelitian Amany et al. (2021) yang menegaskan pentingnya kombinasi motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Secara teoritis, hasil ini dapat dijelaskan melalui *Job Characteristics Theory* (Hackman & Oldham dalam Jason A.C. et al., 2015) yang menyatakan bahwa pekerjaan dengan variasi keterampilan, identitas, signifikansi, otonomi, dan umpan balik akan meningkatkan motivasi intrinsik. Ketika motivasi ini ditopang

oleh lingkungan kerja yang kondusif, produktivitas karyawan dapat meningkat secara signifikan. Hal ini sejalan dengan *Self-Determination Theory* yang dikemukakan oleh Ryan & Deci (2020), yang menekankan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar psikologis seperti kompetensi, otonomi, dan keterhubungan sosial menjadi faktor kunci dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Dengan demikian, apabila karakteristik pekerjaan mampu merangsang motivasi intrinsik dan lingkungan kerja mendukung pemenuhan kebutuhan psikologis karyawan, maka produktivitas dapat meningkat secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, seluruh hipotesis penelitian (H_1 , H_2 , dan H_3) diterima. Motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap produktivitas karyawan Bank BJB Kantor Cabang Labuan. Secara keseluruhan, kedua variabel ini mampu menjelaskan 40,4% variasi produktivitas, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Maka dari itu manajemen Bank BJB Kantor Cabang Labuan disarankan memperkuat motivasi intrinsik karyawan melalui pemberian tanggung jawab yang bermakna, kesempatan pengembangan diri, dan penghargaan atas kinerja. Selain itu, perbaikan lingkungan kerja, baik dari aspek fasilitas fisik, iklim kerja, maupun hubungan antarpribadi, perlu ditingkatkan agar tercipta suasana kerja yang nyaman dan kolaboratif sehingga produktivitas karyawan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amany, F., Darna, N., & Nursolih, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi kasus pada Bank BJB Kantor Cabang Tasikmalaya). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 3(3), 18–24.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jason, A. C., et al. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: Mc Graw-Hill Education.
- Lestari, E. R., Bina, U., Khaeruman, B., & Abduh, B. E. M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Serang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(9), 402–413.
- Marditia, F., & Nurhadi. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia). *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 13–26.
- Otoluwa, N. I., Burhan, H., & Hasan, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Maros. *Journal of Management*, 6(2), 301–310.
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860.
- Rusdina, A. (2015). Membumbikan Etika Lingkungan Bagi Upaya Membudayakan Pengelolaan Lingkungan yang Bertanggungjawab. ISSN 1979-8911, 9(2), 247.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Irawan, I., Adha, S., & Adiwinata, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja psikis dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja dosen pada kampus Universitas Faletahan. *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(3), 1448–1460. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i3.12718>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taka, H. V. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank XY. *Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting*, 2(1), 1–8.
- Dewi, P. N. P., Erviantono, T., & Winaya, I. K. (2016). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kinerja Kerja Karyawan PT Indonesia Power Unit Pembangkitan dan Jasa Pembangkitan Bali (Studi Kasus di PT Indonesia Power Unit Pembangkitan dan Jasa Pembangkitan Bali).
- Dwiastuti, Ninuk. (2020). Pengaruh Kredit Perbankan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Hubungannya Dengan Kesejahteraan Masyarakat Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Barat. *Prosiding Seminar Akademik Tahunan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan*.
- Farhan, Rafi M. & Indriyaningrum, Kis. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 72-83.
- Helena Veronika Taka. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank XY. *Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.59923/assets.v2i1.188>
- Nurhida, Putri & Iskandar T. (2024). Manajemen Pengembangan sumber Daya Manusia Bank Syari'ah Indonesia Kota Medan. *Jurnal El Rayyan*, 3(1), 11-25.
- Pramono, T. S. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 580-589. <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *Warta*, 57.
- Wisnuwardhana, A. P., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2024). Analisis produktivitas kerja karyawan pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI)*, 2(1), 13–27.