



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. XYZ

Diah Tri Solehati¹, Risa Hasnawati², Sarah Putri Sakinah³, Yayan Hendayana⁴

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi

⁴Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi

E-mail : DiahTriSolehati@gmail.com

Article History:

Received: 04-12-2023

Revised : 29-12-2023

Accepted: 05-01-2024

Keywords:

Lingkungan Kerja,
Motivasi Kerja, Disiplin
Kerja, Dan
Produktivitas
Karyawan

Abstract: Artikel atau tulisan ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. XYZ. Teori tentang produktivitas kerja karyawan yang digunakan untuk mendekati masalah ini. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ yang berjumlah 30 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Kalimat hasil penelitian menunjukkan (1) Variabel lingkungan kerja tidak mempengaruhi variabel produktivitas karyawan; (2) Variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel produktivitas karyawan; dan (3) Variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel produktivitas karyawan.

© 2024 SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah komponen yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Akibatnya, manusia, yang merupakan aset penting bagi perusahaan, harus diperhatikan dan dikelola dengan baik. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi dapat melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia ini, manajemen yang mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif, terencana, dan sistematis diperlukan.

Produktivitas adalah kemampuan setiap individu, sistem, atau perusahaan untuk menggunakan sumber daya secara efisien dan produktif untuk menghasilkan apa yang mereka inginkan. Oleh karena itu, setiap perusahaan ingin karyawannya menjadi lebih produktif. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dianggap produktif.

Salah satu sikap yang dibutuhkan perusahaan pada setiap karyawannya adalah disiplin kerja, yang berarti bahwa setiap karyawan harus tahu bagaimana mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan. Peraturan ini dibuat untuk memastikan bahwa semua usaha perusahaan menghasilkan hasil yang menguntungkan. Indikator Disiplin Kerja digunakan untuk mengevaluasi tingkat disiplin kerja karyawan, yang mencakup waktu tepat waktu, mematuhi peraturan perusahaan, dan memenuhi tanggung jawab mereka terhadap tugas yang diberikan.

Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja disebut lingkungan kerja, dan hal-hal ini dapat memengaruhi bagaimana mereka menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Ada dua jenis lingkungan kerja: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Salah satu cara perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan membuat lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan. Dengan lingkungan kerja yang sesuai, karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka secara maksimal.

Jika ada motivasi kerja yang baik, maka karyawan akan merasa termotivasi dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang mereka berikan. Ini akan menghasilkan peningkatan dan pertumbuhan yang signifikan bagi organisasi. Menurut Maslow dalam Hosnawati (2016), ada lima indikator keberhasilan dalam bekerja yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial dan kebutuhan akan penghargaan.

Peneliti ingin melakukan penelitian tambahan tentang "Analisis Lingkungan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. XYZ" berdasarkan latar belakang dan hasil penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberi bukti empiris sejauh mana lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas karyawan. Hasil penelitian akan memberikan informasi tentang produktivitas karyawan

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja meliputi alat-alat dan bahan-bahan yang digunakan dalam pekerjaan, lingkungan sekitar tempat seorang pegawai bekerja, cara-cara yang digunakan dalam pekerjaan itu, dan prosedur-prosedur yang dijalankan dalam pekerjaan itu, baik pegawai itu seorang perseorangan maupun seorang pekerja. sebuah kelompok. Sutrisno (2010) adapun mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, mulai dari tempat kerja putaran, fasilitas, alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, hingga hubungan kerja dengan orang-orang di tempat tersebut. Lingkungan kerja khusus ini dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis: lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Hal ini termasuk, namun tidak terbatas pada, pencahayaan, sirkulasi udara, gangguan, warna penggunaan, kelembaban udara, dan fasilitas sebagai indikator lingkungan kerja fisik. Beberapa indikator lingkungan kerja non-fiskal antara lain kepemimpinan dan kerja sama tim, kerja kolaboratif, dan keterampilan komunikasi (Sedarmayanti, 2011).

Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015), setiap individu yang bersedia bekerja termotivasi untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan organisasi dengan menekankan kebutuhan setiap orang terhadap tugas tertentu dengan penuh martabat dan tekad agar dapat memenuhi sasaran. Menurut Bangun (2012:312), motivasi adalah

keadaan yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi.

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menurunkan motivasi tercantum di bawah ini, menurut Robbins (2015).

1. Faktor intrinsik, atau faktor motivasi yang ada dalam diri individu, seperti harga diri, tekad, pengendalian diri, dan cita-cita
2. Faktor eksternal, atau motivasi yang berasal dari luar diri individu, seperti sikap seseorang, prestasi kerja, budaya perusahaan, dan kondisi kerja.

Disiplin Kerja

Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen SDM yang terpenting. Disiplin sendiri merupakan kemampuan dan kemauan individu untuk menaati segala peraturan bisnis dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014). Menurut Mangkunegara (2011:824), disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan stafnya agar mereka bersedia memodifikasi suatu tugas sebagai sarana untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan dalam memenuhi semua kebijakan perusahaan dan sosial. norma-norma yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2014), terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi derajat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi. Ini termasuk yang berikut ini.

1. Tujuan disiplin kerja, seperti memenuhi persyaratan kehadiran, menyesuaikan jadwal kerja, dan mengembangkan keterampilan karyawan.
2. Aspek pengembangan disiplin

Produktivitas Karyawan

Produktivitas didefinisikan oleh Handoko (2001:218) sebagai ukuran penggunaan tenaga kerja harian dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai persentase pekerjaan yang dilakukan dengan menggunakan tenaga kerja harian yang dipekerjakan. Produktivitas sangat penting kaitannya dengan efisiensi dan efektivitas. Menurut Siagian (2008:154), pengertian produktivitas kerja adalah sebagai berikut: Produktivitas adalah kemampuan untuk mengekstraksi nilai sebanyak mungkin dari bahan mentah dan bahan olahan yang tersedia sekaligus menghasilkan keluaran yang optimal—dan seringkali bahkan maksimal.

Keterkaitan Antarvariabel Penelitian

1. Keterkaitan antara Lingkungan Kerja dan Produktivitas karyawan

Dampak lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan juga signifikan. Sebagaimana dikemukakan oleh Gibson (1990), lingkungan kerja merupakan salah satu aspek lingkungan kerja yang diamati oleh karyawan yang bekerja di suatu organisasi dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover karyawan.

Hal ini menjelaskan bagaimana perasaan karyawan mengenai apakah lingkungan kerjanya baik atau buruk, menyenangkan atau tidak menyenangkan, menetap atau sederhananya tekanan, tergantung bagaimana karyawan akan bereaksi, berkomunikasi, dan mengambil keputusan mengenai apa pun yang terjadi di lingkungan kerjanya, baik itu di lingkungan kerjanya. ditinjau dari kondisi fisik, kondisi perusahaan, atau hubungan interpersonal di tempat kerja. Selanjutnya persepsi tersebut akan berdampak pada perilaku laku karyawan tersebut.

2. Keterkaitan antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan

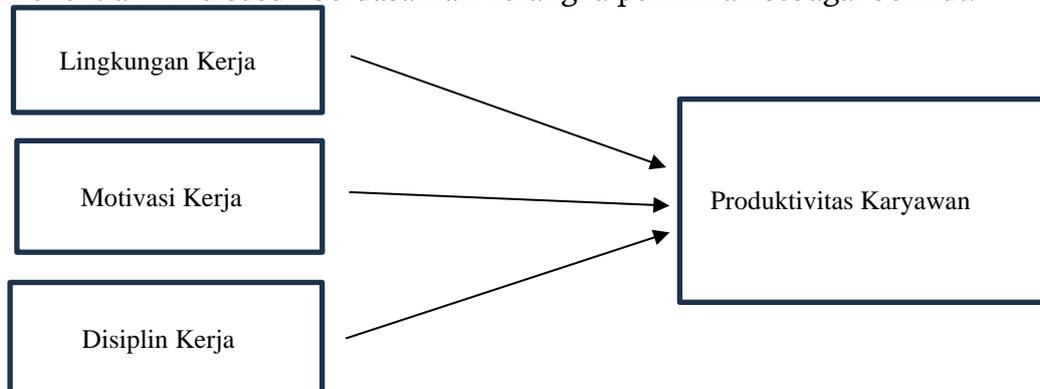
Motivasi pada permukaannya merupakan tanggung jawab karyawan dan merupakan kebutuhan perusahaan untuk mendukung karyawan agar dapat meningkatkan volume dan kualitas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Bisnis harus mendukung karyawannya dengan memberikan mereka motivasi. Dengan demikian, karyawan lebih mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan terdorong bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Keterkaitan antara Disiplin Kerja Dan Produktivitas Karyawan

Secara umum, setiap bisnis perlu meningkatkan disiplin kerja agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Mayoritas perusahaan dapat dilihat dari tingkat staf departemen terkait. Salah satu tantangan besar yang dihadapi dalam rangka meningkatkan produktivitas dalam pengajaran (Idris, I., Hasibuan, H., Efriza, D., & Sari, R.A: 2017) adalah tingkat disengagement staf pengajar. tugas-tugas terkait diselesaikan tepat waktu, serta untuk melindungi dan membimbing karyawan yang melakukan kesalahan.

Kerangka Berpikir

Penelitian ini disusun berdasarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif. Studi ini digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu melalui analisis data statistik. Data angket yang digunakan untuk penelitian ini digunakan. Perusahaan ini terletak di Jakarta. Sebanyak 30 karyawan PT. XYZ adalah subjek penelitian ini. Oleh karena itu, metode sampling yang digunakan adalah sampling random sederhana. Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). PLS merupakan metode alternatif analisis dengan 68 Structural Equation Model (SEM) yang berbasis variance. alat bantu yang digunakan ialah program Smart PLS Versi 4 untuk analisis dan pengolahan data melalui uji validitas dan reliabilitas, uji hipotesis, dan evaluasi kococokan dan kebaikan model goodness of fit.

Teknik Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi kualitas penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur akurasi penelitian, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil penelitian. Keduanya sangat penting untuk kualitas penelitian. Untuk menentukan validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor

item dengan total skor item, menurut Sugiyono (2016: 177), validitas bertujuan untuk mengetahui ketepatan antara data yang sebenarnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Reliabilitas, menurut Ghazali (2018: 45) adalah alat untuk mengevaluasi kuesioner sebagai indikator variabel. Jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner dikatakan reliabel.

Uji Hipotesis

Metode bootstrapping digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini. Proses menilai tingkat signifikansi dari efek langsung, efek indirect, dan efek total dikenal sebagai bootstrapping. Nilai t statistic dibandingkan dengan nilai t table untuk mengevaluasi apakah variabel eksogen atau endogen memiliki pengaruh signifikan atau tidak, dan nilai p untuk menentukan apakah nilainya berada di bawah ambang signifikansi.

Evaluasi Kecocokan dan Keباikan Model Goodness Of Fit

Evaluasi ini menggunakan teknik R Square yaitu untuk mengetahui berapa persen variable eksogen mampu mempengaruhi variable endogen dan teknik F square untuk menghitung besarnya pengaruh antar variabel dengan Effect Size

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Evaluasi outer loading

Variabel	Indikator	Outer loadings
Lingkungan Kerja	X1.1 <- X1	0.821
	X1.2 <- X1	0.802
	X1.3 <- X1	0.826
	X1.4 <- X1	0.851
	X1.5 <- X1	0.843
Motivasi Kerja	X2.1 <- X2	0.781
	X2.2 <- X2	0.729
	X2.3 <- X2	0.833
	X2.4 <- X2	0.847
Disiplin Kerja	X3.1 <- X3	0.747
	X3.2 <- X3	0.731
	X3.3 <- X3	0.910
	X3.4 <- X3	0.772
	X3.5 <- X3	0.853
Produktivitas Karyawan	Y.1 <- Y	0.847
	Y.2 <- Y	0.864
	Y.3 <- Y	0.755
	Y.4 <- Y	0.835
	Y.5 <- Y	0.907

Hasil dari pengujian butir pertanyaan terhadap variabel yang diukur dinyatakan valid karena seluruh hasil nilai outer loadings > 0,7 menurut hair et al (2019) nilai yang

direkomendasikan harus lebih besar atau sama dengan nilai 0,7 maka data yang digunakan dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Cronbach's alpha dan Average variance extracted (AVE)

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Lingkungan Kerja	0.886	0.897	0.916	0.687
Motivasi Kerja	0.811	0.830	0.875	0.639
Disiplin Kerja	0.864	0.878	0.901	0.649
Produktivitas Karyawan	0.897	0.908	0.924	0.712

Setelah dianggap asli, potongan soal tersebut menjalani uji reliabilitas. Rumus alpha Cronbach digunakan untuk menganalisis hasil uji reliabilitas dalam penyelidikan ini. Ghazali dan Laten (2015) menyatakan jika seluruh nilai variabel lebih besar dari 0,7 maka nilai Cronbach's alpha baik. Sarstedt dkk. (2017) menyatakan syarat validitas konvergen terpenuhi jika nilai AVE variabel lebih besar dari 0,5 atau 50% berdasarkan hasil penelitian variabel. Karena seluruh nilai Cronbach's alpha pada variabel produktivitas yang berhubungan dengan lingkungan, motivasi, dan disiplin > 0,7 dan nilai AVE seluruh variabel > 0,5 atau 50%, maka pengaruh lingkungan, motivasi, dan disiplin berpengaruh terhadap produktivitas dianggap dapat diandalkan dan terpenuhi.

Tabel 3 Discriminant Validity-HTMT

Variabel	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Produktivitas Karyawan
Lingkungan Kerja				
Motivasi Kerja	0.547			
Disiplin Kerja	0.862	0.806		
Produktivitas Karyawan	0.657	0.817	0.774	

Menggunakan HTMT untuk mengevaluasi validitas diskriminan, sesuai Hanseler et al. (2015) Jika nilai HTMT setiap pasangan variabel dalam setiap kasus kurang dari 0,9, maka nilai HTMT setiap pasangan variabel terpenuhi. Nilai HTMT yang ditunjukkan dapat dipenuhi dalam penelitian ini karena nilai HTMT setiap pasangan kurang dari 0,9.

Tabel 4 Discriminant Validity-Fornell Larcker

Variabel	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Produktivitas Karyawan
Lingkungan Kerja	0.828			
Motivasi Kerja	0.478	0.800		
Disiplin Kerja	0.775	0.676	0.805	
Produktivitas Karyawan	0.608	0.716	0.701	0.843

Secara keseluruhan evaluasi discriminant validity dengan metode fornell larcker menurut Wong (2013) nilai akar AVE variabel lebih dari korelasi antar variabel artinya secara keseluruhan evaluasi discriminant validity terpenuhi. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai akarAVE variabel atau sumbu diagonal lebih besar dari nilai korelasi antar variabel maka dalam penelitian ini evaluasi discriminant validity dinyatakan terpenuhi.

Tabel 5 Discriminant Validity-Cross Loading

Indikator	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Produktivitas Karyawan
X1.1	0.821	0.455	0.562	0.590
X1.2	0.802	0.425	0.514	0.404
X1.3	0.826	0.430	0.679	0.409
X1.4	0.851	0.235	0.644	0.520
X1.5	0.841	0.442	0.800	0.544
X2.1	0.384	0.781	0.552	0.554
X2.2	0.282	0.729	0.456	0.513
X2.3	0.308	0.833	0.479	0.475
X2.4	0.508	0.849	0.641	0.701
X3.1	0.570	0.712	0.747	0.515
X3.2	0.413	0.562	0.731	0.413
X3.3	0.768	0.492	0.910	0.592
X3.4	0.582	0.410	0.772	0.598
X3.5	0.725	0.587	0.853	0.660
Y.1	0.613	0.623	0.667	0.847
Y.2	0.416	0.635	0.510	0.864
Y.3	0.490	0.506	0.565	0.755
Y.4	0.415	0.554	0.478	0.835
Y.5	0.600	0.684	0.701	0.907

Salah satu teknik untuk menilai validitas diskriminan ukuran item adalah cross loading. Ghazali dan Tatan (2015) menyatakan penilaian validitas diskriminan dengan cross loading terpenuhi jika jumlah item lebih besar dari variabel yang diukurnya. Karena setiap item mempunyai loading yang lebih besar pada variabel yang diukurnya, maka hasil penelitian untuk validitas diskriminan dengan cross loading dianggap terpenuhi.

Tabel 6 Inner VIF-Inner Model

Indikator	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Produktivitas Karyawan
Lingkungan Kerja				2.537
Motivasi Kerja				1.866
Disiplin Kerja				3.612
Produktivitas Karyawan				

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis maka perlu melihat ada tidaknya multikolinier antara variabel yaitu dengan ukuran statistik inner VIF. Nilai VIF < 5 dinyatakan tidak ada multikolinier antara variabel yang mempengaruhi Y. Berdasarkan hasil penelitian karena nilai VIF dari seluruh < 5 maka hasil estimasi menunjukkan tidak ada multikolinier dengan variabel produktivitas.

Tabel 7 F Square

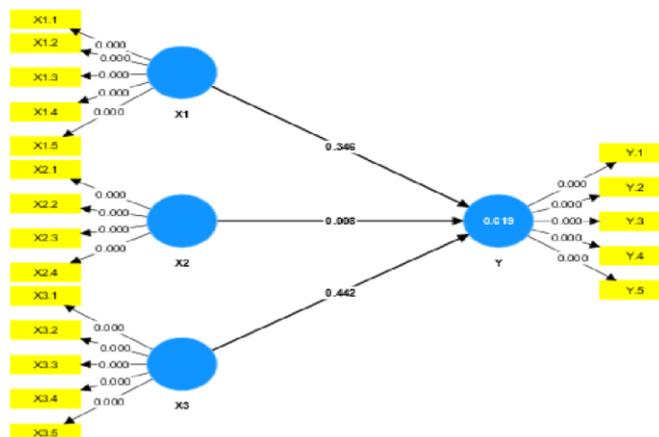
Indikator	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Produktivitas Karyawan
Lingkungan Kerja				0.047
Motivasi Kerja				0.303
Disiplin Kerja				0.034
Produktivitas Karyawan				

Dengan menggunakan f square, model persahabatan dan kasih sayang dievaluasi. Berdasarkan temuan Sarstedt dkk (2017), nilai f square sebesar 0,02 dianggap rendah, 0,15 dianggap sedang, dan 0,35 dianggap tinggi. Rendahnya tingkat produktivitas ditemukan dalam studi tentang pengaruh variabel lingkungan. Variabel disiplin produktivitas berada pada tingkat rendah, sedangkan variabel motivasi berada pada tingkat sedang sampai tinggi.

Tabel 8 R Square

	R- square	R-square adjusted
Produktivitas Karyawan	0.619	0.574

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan nilai R square. Nilai r square sebesar 0,74 masuk dalam kategori kuat, nilai r square sebesar 0,50 masuk dalam kategori sedang, dan nilai r square sebesar 0,25 masuk dalam kategori rendah, menurut Sarstedt dkk. (2017). Temuan studi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan faktor lingkungan semuanya mempunyai dampak menengah terhadap produktivitas karyawan. Angka tersebut menunjukkan bahwa 61,9% produktivitas pegawai didorong oleh karakteristik lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja; sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.



Gambar 1 Hasil Uji Hipotesis

Tabel 9 Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Lingkungan kerja →Produktivitas	0.215	0.239	0.230	0.941	0.345
Motivasi kerja →Produktivitas	0.464	0.473	0.175	2.637	0.007
Disiplin kerja →Produktivitas	0.219	0.205	0.285	0.769	0.441

Uji hipotesis merupakan sebuah prosedur yang digunakan untuk menguji suatu pernyataan dan digunakan untuk menarik kesimpulan apakah pernyataan tersebut diterima atau ditolak. Menurut Ghozali (2016) t statistik > 1,96 artinya signifikan dan p values diterima jika p values < 0,05.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa t statistik variabel lingkungan kerja sebesar (0,942) < 1,96 p value (0,346) > 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh parsial variabel terhadap produktivitas karyawan ditolak atau tidak berpengaruh sama sekali. Kondisi ini bisa saja dialami oleh karyawan PT XYZ jika seluruh sumber daya yang diperlukan tersedia untuk membantu mereka menyelesaikan pekerjaannya, seperti ruang kerja yang luas, laptop yang andal, wifi, dan aplikasi yang menunjang produktivitas. Namun, mempertahankan produktivitas bukanlah tujuan utama dari sumber daya ini.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya mengenai pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT yang dilakukan oleh Ariansah dan Wahyuningsih (2023). PT. XYZ bagian produksi dalam jurnal Vol.5 No.4 Agustus 2023 yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Nilai t statistik (2,638) > 1,96 dan nilai p (0,008) < 0,05 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial dan dapat diterima terhadap produktivitas karyawan, sesuai dengan temuan penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa hal ini didasarkan pada penanda motivasi yang mencakup kebutuhan akan rasa hormat atau martabat, serta tuntutan tubuh dan sosial. Di PT XYZ, mengakui prestasi karyawan melalui penghargaan dan bonus adalah cara terbaik untuk menginspirasi setiap pekerja untuk meningkatkan output.

Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Royal Palm Cengkareng yang dimuat pada jurnal Vol. 5 No. 3 November 2022, hal. 140–147, memberikan bukti yang mendukung penelitian sebelumnya oleh Osman dan Milenia (2022), yang menemukan hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan tidak signifikan dan ditolaknya secara parsial variabel disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan, yang ditunjukkan dengan t statistik (0,770) < 1,96 dan nilai p (0,442) > 0,05. Penjelasan mengenai disiplin kerja antara lain mentaati jam masuk, istirahat, dan kepeulangan yang telah ditetapkan perusahaan. Mengingat keadaan saat ini, beberapa anggota staf PT XYZ kurang disiplin. Karena alasan pribadi, karyawan tersebut tiba-tiba meninggalkan pekerjaan pada jam kerja normal. Meskipun hal ini sering terjadi, hal ini tidak banyak berpengaruh pada seberapa produktif anggota staf PT XYZ.

Hal ini mungkin terjadi karena karyawan memiliki lebih sedikit pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga mereka dapat menyelesaikan proyek lebih cepat dan memiliki lebih banyak waktu luang. Temuan ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Sukardi (2022) yang dimuat di jurnal Vol. 4 No. 1 Februari 2021, Halaman 29–42. Penelitian ini menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT XYZ Indonesia di Jakarta. Salah satu faktor kunci dalam mengoptimalkan produktivitas pekerja adalah disiplin kerja, karena pembangkangan yang dilakukan pekerja selama jam kerja dapat mengganggu produksi yang berkelanjutan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan yaitu:

1. Produktivitas karyawan tidak banyak dipengaruhi oleh tempat kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara tingkat produksi karyawan PT XYZ dan lingkungan kerja mereka. Hal ini dimungkinkan karena fasilitas PT XYZ sudah memadai dan berkualitas untuk menunjang produktivitas pekerja.
2. Premis ini diterima karena telah dibuktikan bahwa motivasi kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi produktivitas staf di PT XYZ. Penting untuk diingat bahwa insentif seperti bonus dapat meningkatkan produktivitas pekerja di PT XYZ.
3. Di PT XYZ, disiplin kerja tidak banyak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan uji hipotesis lingkungan kerja PT XYZ terhadap produktivitas pekerja. Tingkat disiplin kerja tidak banyak berpengaruh terhadap naik atau turunnya produktivitas karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- [2] Ahmad, A. J., Mappamiring, M., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), 287-298.
- [3] Ariansah, S., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (di PT. Megasari Makmur 1 Bagian Produksi). *Journal on Education*, 5(4), 16614-16621.
- [4] Ayusta, R. G. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada CV Sumber Baru Rekso (Doctoral dissertation, STIE Malangkucecwara).
- [5] Busro, Muhammad. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Gramedia Group,
- [6] Cahyadi, N., & Baskoro, H. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putrasean Rubber Industri Surabaya: Analyst of the influence of leadership and work discipline on employee performance at PT. Putrasean Rubber Industry Surabaya. *Economics And Business Management Journal (EBMJ)*, 1(02), 116-129.
- [7] Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap
- [8] Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159-166,
- [9] Khaeruman. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: CV AA. RIZKY,
- [10] N. Safithri, Marsha. "Produktivitas adalah: Pengertian dan cara menghitungnya" di akses pada tanggal 8 september 2022. Dari <https://majoo.id/solusi/detail/produktivitas-adalah>
- [11] Osman, I. R., & Milenia, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Royal Palm Cengkareng. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(3), 140-147.
- [12] Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- [13] Purnaya, Gusti Ketut. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [14] Yogyakarta: CV ANDI, Sutrisno, H Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA,
- [15] Sukardi, S. (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.
- [16] Wahyuni, S. I., & Lubis, E. F. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. *VALUTA*, 6(1), 55-65.
- [17] Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-21