

## Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Karya Mina Putra Divisi Kayu Kota Rembang

Ahmad Thoriqoiful Qulub<sup>1</sup>, Susanti Dwi Ilhami<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas YPPI Rembang  
email: [ahmadthoriq457@gmail.com](mailto:ahmadthoriq457@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas YPPI Rembang  
email: [susantidwiilhami@gmail.com](mailto:susantidwiilhami@gmail.com)

*The goal of this study is to demonstrate how work motivation, work environment, and work discipline impact the productivity of employees at PT Karya Mina Putra's wood division in the city of Rembang. The study included employees from the wood section of PT Karya Mina Putra's production department in Rembang city. Utilizing questionnaires for data collection methods. The sampling technique employed was cluster sampling, which falls under the probability sampling category. Various data analysis techniques are applied through the utilization of multiple linear regression analysis. The study results indicate that Work Motivation (X1) has a small positive impact on employee work productivity, Work Environment (X2) shows a slight negative influence on employee work productivity, while Work Discipline (X3) significantly boosts employee work productivity. Based on the determination test results, it was found that the variables of training, career development, and work experience account for 51.4% of the variance in employee productivity. The remaining 49.6% is attributable to factors outside the scope of this particular analysis.*

**Keywords:** *Work Motivation, Work Environment, Work Discipline, and Work Productivity*

### A. Latar Belakang Teoritis

PT KMP kayu Rembang adalah bisnis manufaktur yang bergerak di sektor pengolahan kayu. Produk-produk yang dihasilkan seperti *decking outdoor*, balok kayu, *gardent product*, *wooden furniture* dan tiang ukuran besar atau kecil. PT Karya Mina Putra memiliki wilayah pemasaran ekspor ke berbagai negara eropa seperti Jerman, Belanda, Belgia, Amerika, Italia, Perancis, Inggris. Selain ekspor PT Karya Mina Putra juga melayani wilayah pemasaran lokal seperti daerah Jakarta, Surabaya, Semarang, dan berbagai kota besar di Indonesia. Untuk memenuhi permintaan produk dari pelanggan PT Karya Mina Putra harus memiliki sumber daya yang berkualitas. Satu di antara sumber daya penting pada perusahaan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat esensial dalam sebuah perusahaan sebab tenaga kerja merupakan modal terpenting dari setiap kegiatan yang ada dalam sebuah perusahaan. Tanpa tenaga kerja yang berkompeten dan terampil sebuah perusahaan tidak akan berjalan dan beroperasi dengan baik. Salah satu aspek penting dalam manajemen yang memiliki peran penting dalam memajukan sebuah perusahaan adalah produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas produk barang atau jasa dalam waktu

maupun standar sebagaimana telah ditentukan perusahaan. Mengacu pada pernyataan (Wisnuwardhana et al., 2023) produktivitas kerja karyawan adalah ukuran perbandingan kuantitas maupun kualitas dalam satuan waktu untuk mencapai hasil kerja dengan melakukan pemanfaatan sumber daya dimiliki dengan efisien serta efektif. Produktivitas kerja karyawan yang baik akan membuat perusahaan mampu bersaing di era persaingan bisnis yang kompetitif. Produktivitas kerja karyawan yang baik akan berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Hasil produksi dari PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang pada tahun 2021 jumlah produksi yaitu 40.865.010, pada tahun 2022 yaitu 32.404.670, dan pada tahun 2023 yaitu 39.565,085. Berdasarkan hasil produksi tahun 2021 sampai 2023 terdapat permasalahan yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan yaitu tingkat produksi PT Karya Mina Putra dari tahun 2021 sampai 2023 tidak stabil. Tingkat produksi dapat menjelaskan produktivitas kerja karyawan. Menurut (Ariani et al., 2020) produksi dan produktivitas merupakan konsep yang saling terkait erat yang sering kali menimbulkan tantangan dalam organisasi. Sementara produksi mengacu pada upaya menciptakan barang dan jasa, produktivitas berfokus pada memaksimalkan

tingkat output melalui penggunaan sumber daya manusia yang efektif. Berdasarkan keterkaitan produktivitas dengan tingkat produksi maka apabila produktivitas kerja karyawan baik, tingkat produksi akan stabil atau maksimal pula. Indikator lainnya yang bisa memberi pengaruh pada produktivitas kerja karyawan yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Menurut (Kurroman & Ilhami, 2024) motivasi merupakan peran pemimpin dengan melakukan segala upaya untuk memotivasi dan melibatkan peran orang lain. Individu yang telah merasakan adanya motivasi dalam diri maka akan mudah meningkatkan upaya yang dilakukan guna memperoleh produktivitas kerja yang terbaik. (Alfaizi et al., 2023) Motivasi kerja terdiri dari berbagai usaha yang dikerjakan manusia dalam mencukupi kebutuhan maupun keinginan. Hasil penelitian (Rahmawati et al., 2021) mempertunjukkan bahwasanya motivasi kerja memberi pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini memiliki perbedaan dengan hasil penelitian (Alfaizi et al., 2023), dkk mempertunjukkan motivasi kerja memberi pengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

(Permata Sari & Liliana, 2022) Lingkungan kerja didefinisikan sebagai situasi di mana seorang karyawan berada ketika bekerja, baik secara fisik maupun non-fisik, yang bisa memberi pengaruh pada kesehatan maupun kondisi karyawan. Hasil penelitian (Manoppo et al., 2021) lingkungan kerja memberi pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ini memiliki perbedaan dengan hasil penelitian (Permata Sari & Liliana, 2022) menyatakan bahwasanya lingkungan kerja memberi pengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasar pada pra survey sebagaimana sudah dilakukan bisa ditarik kesimpulan bahwasanya kondisi lingkungan kerja PT Karya Mina Putra dalam hal temperatur udara atau suhu masih perlu ditingkatkan lagi untuk kenyamanan karyawan pada saat melakukan pekerjaan, yang mana kemudian akan memberi peningkatan pada produktivitas kerja karyawan.

Menurut (Prasetya et al., 2023) disiplin kerja mengacu pada kemampuan individu

untuk secara sadar mematuhi segala norma dan peraturan yang berlaku di organisasi.

Hasil penelitian (Afdilla, 2023) mempertunjukkan disiplin kerja pengaruhnya positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian (Firdaus et al., 2019) disiplin kerja pengaruhnya negatif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan rekapitulasi absen atau presensi karyawan dari tahun 2021 sampai 2023 pada PT KMP untuk jumlah karyawan tidak hadir bekerja dari tahun 2021 sebanyak 74 orang, tahun 2022 sebanyak 91 orang dan tahun 2023 sebanyak 77 orang. Berdasar pada data bisa ditinjau bahwasanya tingkat ketidakhadiran karyawan masih tinggi.

Berdasarkan adanya berbagai fenomena permasalahan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dipengaruhi dari berbagai faktor yaitu motivasi kerja karyawan, lingkungan kerja, disiplin kerja karyawan maka peneliti terpicat mengerjakan penelitian mengenai serangkaian faktor tersebut yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Karya Mina Putra divisi kayu kota Rembang.

Adapun terdapat tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini yaitu guna melakukan pembuktian dan menjelaskan pengaruh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi PT Karya Mina Putra.

*Goal setting theory* adalah teori yang mengemukakan tentang penetapan tujuan dalam melaksanakan kegiatan. proses yang didapat dari penentuan penetapan tujuan *goal setting* sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Penetapan tujuan adalah rencana tindakan untuk memacu individu atau kelompok dalam meraih sebuah tujuan.

*Goal setting theory* adalah teori yang dijelaskan oleh (Ghozali, 2020) inti dari *goal setting theory* ada empat. Pertama, tujuan yang spesifik akan menciptakan produktivitas kerja menjadi lebih baik dibandingkan penetapan tujuan yang *abstrak*. Kedua, mempertahankan kemampuan konstan, dan komitmen pada tujuan, maka semakin tinggi tujuan yang ditetapkan maka produktivitas juga semakin tinggi. Ketiga *feedback*, pujian dan keterlibatan dalam penetapan tujuan akan mempengaruhi perilaku dalam pencapaian tujuan. Keempat

penetapan tujuan memberi pengaruh tiga mekanisme motivasi: pilihan, usaha, serta ketekunan. Selain itu, mempunyai manfaat kognitif dalam menentukan cara untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan *goal setting theory* dapat diasumsikan, dengan tujuan yang jelas dan spesifik karyawan akan memiliki motivasi yang tinggi saat bekerja maka produktivitas kerja karyawan meningkat. Selain itu, feedback, pujian, dan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, yang akan menghasilkan peningkatan produktivitas kerja. Kemudian mempertahankan kemampuan konstan dan komitmen tujuan untuk mewujudkan tujuan memerlukan disiplin karyawan yang baik sehingga produktivitas kerja karyawan dapat maksimal dan dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

### **Pengembangan Hipotesis Hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan**

Motivasi kerja sangat berkaitan dengan hasil kerja sebuah organisasi. Pemimpin perusahaan harus melaksanakan segala upaya dalam memberikan motivasi kerja. Individu yang telah merasakan adanya motivasi dalam diri maka akan mudah meningkatkan upaya yang dilakukan guna memperoleh tujuan yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan *goal setting theory* motivasi kerja sangat berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, karena motivasi kerja dapat mendukung dan menghambat pencapaian tujuan. Dengan karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, tujuan dapat ditetapkan dan dicapai dengan maksimal sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat, dan apabila motivasi kerja karyawan rendah maka akan menghambat produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan, sehingga membuat tujuan tidak tercapai secara maksimal. Hasil penelitian (Rahmawati et al., 2021) menunjukkan, motivasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian Suryantika dan Wibawa (2020) menunjukkan motivasi kerja memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan teori yang sudah dipaparkan serta hasil penelitian terdahulu maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini ialah:

H<sub>1</sub>: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kota Rembang.

### **Hubungan lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan**

Mengacu pada pernyataan (Manoppo et al., 2021) lingkungan kerja ialah seluruh fasilitas dan infrastruktur yang terdapat di sekitar pekerja saat mereka menjalankan tugas yang dapat berdampak pada proses pekerjaan.

Berdasarkan *goal setting theory* dengan adanya *feedback* atau umpan balik, pujian, serta keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan konsep tersebut lingkungan kerja berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, dengan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif serta fasilitas dan infrastruktur yang baik akan memberi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Di mana membuat tujuan perusahaan yang ditetapkan akan dicapai secara maksimal. Hasil penelitian (Manoppo et al., 2021) menunjukkan variabel lingkungan kerja memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Empat Saudara Manado. Hasil penelitian (Safitri & Murdiati, 2021) mempertunjukkan lingkungan kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal.

Berdasar pada teori serta penelitian terdahulu maka hipotesis yang diajukan pada penelitian yang dilakukan ialah:

H<sub>2</sub>: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kota Rembang.

### **Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Mengacu pada pernyataan (Rivai, 2011) Disiplin kerja ialah instrumen yang dipakai manajer dalam melakukan komunikasi bersama karyawan, membuat mereka melakukan perubahan perilakunya, serta

melakukan peningkatan daya sadar serta motivasi mereka dalam patuh pada keseluruhan peraturan perusahaan.

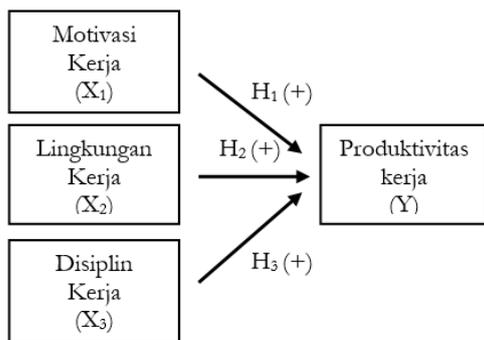
Berdasarkan *goal setting theory*, disiplin kerja mempunyai keterkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, disiplin ialah hal yang sangat mutlak pada kehidupan. Ini sebab dengan disiplin, individu dalam bekerja akan menjadi lebih efektif dan efisien. jika seorang karyawan mampu mempunyai sifat disiplin kerja yang tinggi maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan serta tujuan perusahaan akan dicapai. Hasil penelitian (Afdilla, 2023) menunjukkan, disiplin kerja memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Sinar Group Surabaya. Hasil penelitian (Vikanda et al., 2022) menunjukkan disiplin kerja memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pacific Express Cargo.

Berdasar pada teori serta penelitian terdahulu maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini ialah:

H<sub>3</sub>: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kota Rembang.

**Model Penelitian**

Berdasar pada pengembangan hipotesis maka model dalam penelitian yang dilakukan ialah seperti gambar ini:



**Gambar 1**

**B. Metode Penelitian**

Objek penelitian ini yaitu pada PT Karya Mina Putra divisi kayu kota Rembang. Teknik pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ialah kuesioner. Kuesioner didefinisikan sebagai teknik pengumpulan

data di mana melalui pemaparan pertanyaan ataupun jawaban tertulis pada responden.

Data subjek menjadi jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan sumber data primer. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Karya Mina Putra divisi kayu bagian produksi dengan jumlah 282 orang. Dalam menetapkan jumlah sampel pada penelitian ini memakai rumus slovin yakni seperti ini:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

n = ukuran sampel

N= ukuran populasi

e = tolerir kesalahan sampel

Dengan dasar tersebut maka dapat dilihat jumlah sampel minimal yang harus dicapai dalam penelitian ini adalah sebesar:

$$n = \frac{282}{1 + (282) \cdot (0,1)^2} = \frac{282}{1 + 2,82} = 73,8$$

Berdasarkan rumus di atas, sampel pada penelitian yang dilakukan yaitu sebanyak 74 responden.

Teknik pengambilan sampel memakai *probability sampling*. Mengacu pada pernyataan (Ghozali, 2020) *probability sampling* ialah teknik pengambilan sampel di mana memberi probabilitas serupa untuk tiap anggota populasi guna ditentukan menjadi anggota sampel. Sementara jenis *probability sampling* yang dipergunakan ialah *cluster sampling*. *Cluster sampling* didefinisikan sebagai teknik sampel yang dipergunakan dalam menetapkan sampel jika objek yang akan dilakukan teliti atau sumber data sangat luas atau mencakup beberapa wilayah.

Uji instrument dilakukan dengan mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. uji *validitas* adalah valid atau tidaknya kuesioner dapat ditentukan oleh uji validitas. uji reliabilitas adalah instrumen yang dipakai dalam melakukan pengukuran kuesioner yang ialah indikator dari variabel. Sebuah kuesioner disebutkan reliabel atau handal apabila jawaban suatu individu terhadap pernyataan ialah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Teknik analisis data yang dipakai pada penelitian yang dilakukan ialah menggunakan analisis regresi linier berganda. Mengacu pada pernyataan (Desi & Liantifa, 2023)

analisis regresi linier berganda didefinisikan sebagai sebuah instrumen analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat guna melakukan pembuktian terdapat atau tidak pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji regresi linier berganda mencakup uji parsial dan uji determinasi.

Indikator motivasi kerja menurut (Zebua et al., 2022) yaitu:

- 1) Kerja keras
- 2) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 3) Orientasi tugas atau sasaran
- 4) Ketekunan

Indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2019) yaitu:

- 1) Penerangan/cahaya.
- 2) Suhu udara.
- 3) Suara bising.
- 4) Hubungan karyawan

Indikator disiplin kerja menurut (Pranasari & Khotimah, 2021) yaitu:

- 1) Taat terhadap aturan waktu.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja.

Indikator produktivitas kerja karyawan menurut (Sutrisno, 2009) yaitu:

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Pengembangan diri
- 4) Mutu

**C. Hasil Dan Pembahasan**

**1. Uji instrumen**

Jumlah responden yang dipakai dalam uji instrumen pada penelitian ini adalah sebanyak 30 responden.

**a. Uji Validitas**

**Tabel 1 hasil uji validitas**

Variabel	pernyataan	Nilai signifikansi	keterangan
Motivasi Kerja	1	0,005	valid
	2	0,001	valid
	3	0,000	valid
	4	0,000	valid
	5	0,003	valid
	6	0,003	valid
	7	0,000	valid
	8	0,000	valid
	9	0,007	valid
	1	0,008	valid

Lingkungan Kerja	2	0,005	valid
	3	0,000	valid
	4	0,001	valid
	5	0,000	valid
	6	0,000	valid
	7	0,000	valid
	8	0,000	valid
	9	0,002	valid
	10	0,006	valid
	Disiplin Kerja	1	0,005
2		0,000	valid
3		0,000	valid
4		0,010	valid
5		0,000	valid
6		0,001	valid
7		0,000	valid
Produktivitas Kerja	1	0,000	valid
	2	0,000	valid
	3	0,000	valid
	4	0,000	valid
	5	0,004	valid
	6	0,000	valid
	7	0,004	valid
	8	0,000	valid
	9	0,000	valid

Sumber: data primer yang diolah,2024

Berdasar pada hasil uji validitas dalam tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan kuesioner variabel (x) dan variabel (y) seluruh nilai signifikansinya < 0,05, sehingga dapat dinyatakan seluruh item pernyataan kuesioner variabel (x) dan variabel (y) disebutkan valid serta bisa dipakai dalam melakukan pengukuran pada variabel yang dilakukan teliti.

**b. Uji Reliabilitas**

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Standarisasi	Keterangan
Motivasi Kerja	0,766	>0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,788	>0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,737	>0,70	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,839	>0,70	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2 tersebut, maka dapat diketahui bahwa

nilai *Cronbach alpha* pada semua variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari standarisasi reliabel yaitu 0,70 dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan, memiliki data yang reliabel atau dapat dipercaya keasliannya.

**2. Deskripsi Responden**

**Tabel 3 Diskripsi Responden**

No	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	54	72,97 %
2	Perempuan	20	27,03 %
		74	100 %
<b>Masa kerja</b>			
1	0-10 tahun	62	83,78 %
2	11-20 tahun	11	14,87 %
3	>20 tahun	1	1,35 %
		74	100 %
<b>Usia</b>			
1	19-31	41	55,40 %
2	32-42	31	41,89 %
3	43-53	2	2,70 %
		74	100 %
<b>Pendidikan</b>			
1	SD	2	2,70 %
2	SMP	15	20,28 %
3	SMA/SMK	57	77,02 %
		74	100 %
<b>Unit Bagian</b>		<b>presentase</b>	
1	KM. Sawmill	14	18,91 %
2	KM. Main Produk Invoice	15	20,27 %
3	KM. Umum	15	20,27 %
4	KM. Meranti	15	20,27 %
5	KM. Recovery	15	20,27 %
		74	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

**3. Uji Hipotesis**

**a. Uji Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4 Hasil Uji Regresi**

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	B	Std. Error

Konstanta	13.823	4.692
Motivasi kerja (X <sub>1</sub> )	.186	0.104
Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	-.092	0.056
Disiplin kerja (X <sub>3</sub> )	.699	0.126

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasar pada analisis data memakai spss, maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 13.823 + 0.186 X_1 - 0,092 X_2 + 0,699 X_3$ .

Dari persamaan tersebut bisa dijelaskan seperti ini:

- a) Nilai konstanta sebesar 13,823. Dengan kata lain jika nilai variabel independen dianggap konstan maka variabel produktivitas kerja karyawan sebanyak 13,823.
- b) Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,186 yang berarti setiap satu satuan peningkatan motivasi kerja maka produktivitas kerja karyawan meningkat sebanyak 0,186.
- c) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar -0,092 yang berarti setiap penurunan satu satuan lingkungan kerja maka produktivitas kerja karyawan akan menurun sebanyak 0,092.
- d) Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,699. Artinya setiap satu satuan peningkatan disiplin kerja maka produktivitas kerja karyawan meningkat sebanyak 0,669.

**b. Uji parsial (Uji T)**

**Tabel 5 Hasil Uji Parsial**

Variabel	T	Sig
Konstanta	2.946	0.004
Motivasi kerja (X <sub>1</sub> )	1.791	0.078
Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	-1.630	0.108
Disiplin kerja (X <sub>3</sub> )	5.558	0.001

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasar pada tabel 4 maupun 5 bisa diketahui bahwasanya nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja kerja sebanyak 0,186 dan nilai signifikansi sebanyak 0,078. Dengan demikian hipotesis pertama yang memaparkan diduga motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ditolak karena nilai koefisien regresinya positif dan nilai

signifikansinya  $> 0,05$ . Hasil penelitian ini mempertunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Karya Mina Putra Divisi Kayu Kota Rembang.

Berdasarkan tabel 4 dan 5 dapat diketahui bahwasanya nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebanyak  $-0,092$  dan nilai signifikansi sebanyak  $0,108$ . Dengan ini hipotesis kedua yang memaparkan diduga lingkungan kerja memberi pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ditolak karena nilai koefisien regresinya negatif dan nilai signifikansinya  $> 0,05$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja kerja memberi pengaruh negatif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Karya Mina Putra Divisi Kayu Kota Rembang.

Berdasarkan tabel 4 dan 5 bisa diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebanyak  $0,669$  dan nilai signifikansi sebanyak  $0,001$ . Dengan ini hipotesis ketiga yang memaparkan diduga disiplin kerja memberi pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diterima karena nilai koefisien regresinya positif dan nilai signifikansinya  $< 0,05$ . Hasil penelitian ini memaparkan bahwa disiplin kerja memberi pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Karya Mina Putra Divisi Kayu kota Rembang.

**c. Uji Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)**

**Tabel 6 Hasil Uji Determinasi**

Model	Adjusted R Square
Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	0,514

Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 6 di atas, maka dapat diketahui bahwa besarnya koefisien *adjusted R square* adalah  $0,514$ . Nilai ini menunjukkan bahwa variasi dependen motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin bisa menerangkan variabel produktivitas kerja sebesar  $51,4\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $49,6\%$  dijelaskan

oleh variabel lain yang tidak ada dalam model ini.

**4. Pembahasan**

**a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.**

Berdasarkan Hasil uji hipotesis pertama membuktikan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Karya Mina Putra divisi kayu kota Rembang. Artinya peningkatan motivasi kerja yang mencakup indikator kerja keras, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas atau sasaran, dan ketekunan mempunyai pengaruh yang positif namun pengaruhnya kecil terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Karya Mina Putra divisi kayu kota Rembang.

Berdasarkan teori, motivasi kerja mengacu pada dorongan atau energi yang mendorong karyawan untuk mengejar dan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan dengan cara yang ditargetkan. (Zebua et al., 2022). Motivasi kerja seseorang ada dua macam yaitu proaktif dan reaktif, motivasi kerja karyawan yang proaktif cenderung memotivasi karyawan untuk meningkatkan pekerjaannya karena adanya keinginan internal untuk mencapai prestasi. Sedangkan motivasi kerja yang bersifat reaktif seseorang karyawan cenderung menunggu tawaran atau ajakan dari lingkungan untuk menyelesaikan pekerjaan. motivasi kerja karyawan bagian produksi PT Karya Mina Putra memiliki pengaruh yang kecil dalam meningkatkan produktivitas kerja karena motivasi kerja karyawan yang bersifat reaktif menjadi satu di antara faktor yang memberi pengaruh pada peningkatan produktivitas kerja karyawan PT Karya Mina Putra. motivasi kerja karyawan akan meningkat jika ada yang memberikan perintah atau ada yang memotivasi di lingkungan kerja, hal ini harus diperhatikan oleh pemimpin perusahaan agar motivasi karyawan bisa meningkat dan produktivitas kerja juga akan meningkat.

hasil Penelitian ini selaras akan hasil penelitian (Leihitu et al., 2022) motivasi memberi pengaruh positif serta tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.**

Berdasarkan Hasil uji hipotesis kedua memberi pembuktian bahwasanya lingkungan kerja memberi pengaruh negatif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya lingkungan kerja yang merangkap indikator penerangan, suhu udara, suara bising, hubungan dengan karyawan berpengaruh negatif namun pengaruhnya kecil terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Karya Mina Putra divisi kayu kota Rembang.

Berdasarkan teori, lingkungan kerja mencakup semua elemen yang berada di sekitar karyawan yang dapat berdampak pada produktivitas pekerja dalam menjalankan tugas (Kurniawan & Rimas, 2021). Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT Karya Mina Putra telah beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, sehingga faktor tersebut tidak berperan dalam memengaruhi tingkat produktivitas mereka. Karyawan cenderung menerima keadaan lingkungan kerja sebagai bagian dari konsekuensi bekerja di perusahaan ini, yang tidak berdampak pada hasil kerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Kurniawan & Rimas, 2021) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **c. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan**

Berdasarkan Hasil uji hipotesis ketiga membuktikan disiplin kerja pengaruhnya positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan produksi PT Karya Mina Putra divisi kayu kota Rembang. Artinya disiplin kerja yang dimiliki karyawan mempunyai pengaruh positif dan pengaruhnya besar terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Karya Mina Putra divisi kayu kota Rembang.

Teori disiplin kerja Menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021) disiplin kerja berfungsi sebagai sarana bagi pemimpin perusahaan dalam berkomunikasi dengan karyawan,

dengan tujuan agar karyawan mau mengubah perilaku mereka. Selain itu, disiplin kerja juga berupaya melakukan peningkatan daya sadar serta kesediaan individu dalam mematuhi seluruh peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang ada. Dengan ini dapat disimpulkan disiplin kerja karyawan PT Karya Mina Putra dalam mematuhi semua aturan dan norma-norma yang berlaku sangat baik sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Afdilla, 2023) disiplin kerja berdampak positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasa, maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Variabel motivasi kerja berdampak positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Karya Mina Putra divisi kayu.
2. Variabel lingkungan kerja berdampak negatif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Karya Mina Putra divisi kayu.
3. Variabel motivasi kerja berdampak positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Karya Mina Putra divisi kayu.

### **E. Rekomendasi**

Berdasarkan temuan penelitian ini dan kesimpulan yang telah disampaikan, peneliti merekomendasikan kepada peneliti berikutnya yang berminat pada topik serupa untuk mempertimbangkan penambahan variabel yang berbeda. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas penelitian, mengingat masih terdapat beberapa variabel independen lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

### **F. Referensi**

- Afdilla, R. (2023). Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Serta Kerja Sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Study Kasus Pada Karyawan Sinar Group Surabaya). *Correspondencias & Analisis*, 1(15018), 291–302.
- Alfaizi, M., Veny, P., & Armi, N. M. (2023).

- PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR MOTIVASI KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. TIRTA KENCANA. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 488–498. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i11.2598>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Desi, D. E., & Liantifa, M. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh. *Jurnal EMT KITA*, 7(1), 260–270. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i1.852>
- Firdaus, J., Kirana, K. C., & Prayekti. (2019). Work Culture and Motivation on Work Productivity of Employees in PT. Adi Satria Abadi Bantul). *Ebbank*, 10(2), 49–58.
- Ghozali, I. (2020). *25 Grand Theory: Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*. Yoga Pratama.
- Kurniawan, I. S., & Rimas, M. E. (2021). the Effect of Work Environment, Motivation, and Work Experience on Employee Productivity of Kud Pama Imu Ende. *Jurnal Ekonomi Balance*, 17(2), 236–247. <https://doi.org/10.26618/jeb.v17i2.6095>
- Kurroman, M. T., & Ilhami, S. D. (2024). Dampak Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 97–109. <https://doi.org/10.46963/asatiza.v5i1.1499>
- Leihitu, K. F., Kalangi, J. A. F., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado. *Productivity*, 3(1), 61–66. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/37991>
- Manoppo, P. K. P., Tewal, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA*, 9(4), 773–781. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36595%0A>
- Permata Sari, D. P., & Liliana, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Cv. Angkutan Terang Mandiri (Atm) Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 11(1), 30–39. <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v11i1.897>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Prasetya, A. M., Liana Dewi, D. A., Tahwin, M., & Rosyidi, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Produksi Pt. Supreme Food Rembang. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(01), 19. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i01.569>
- Rahmawati, I., Bagis, F., & Darmawan, A. (2021). ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT HYUP SUNG INDONESIA. *Pharmacognosy Magazine*, 2(17), 399–405.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Safitri, S. A., & Murdiati, S. (2021). Pengaruh Keselamatan Kerja, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (Lakumas). *Konsentrasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 122–135. <https://doi.org/10.24905/konsentrasi.v1i2.15>

- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (5th ed.). PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Tri.
- Vikanda, N. K. A., Mitarini, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PACIFIC EXPRESS CARGO. *Values*, 3(1), 286–294.  
<https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Wisnuwardhana, A. P., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(1), 13–27.  
<https://doi.org/10.55606/mri.v2i1.2110>
- Zebua, E., Telaumbanua, Y., Lahagu, A., Suka Adil Zebua, E., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1417–1435.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/43967>
- Afdilla, R. (2023). Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Serta Kerja Sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Study Kasus Pada Karyawan Sinar Group Surabaya). *Correspondencias & Análisis*, 1(15018), 291–302.
- Alfaizi, M., Veny, P., & Armi, N. M. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR MOTIVASI KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. TIRTA KENCANA. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 488–498.  
<https://doi.org/10.54371/jiip.v6i11.2598>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493.  
<https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Desi, D. E., & Liantifa, M. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh. *Jurnal EMT KITA*, 7(1), 260–270.  
<https://doi.org/10.35870/emt.v7i1.852>
- Firdaus, J., Kirana, K. C., & Prayekti. (2019). Work Culture and Motivation on Work Productivity of Employees in PT. Adi Satria Abadi Bantul. *Ebbank*, 10(2), 49–58.
- Ghozali, I. (2020). *25 Grand Theory: Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*. Yoga Pratama.
- Kurniawan, I. S., & Rimas, M. E. (2021). the Effect of Work Environment, Motivation, and Work Experience on Employee Productivity of Kud Pama Imu Ende. *Jurnal Ekonomi Balance*, 17(2), 236–247.  
<https://doi.org/10.26618/jeb.v17i2.6095>
- Kurroman, M. T., & Ilhami, S. D. (2024). Dampak Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 97–109.  
<https://doi.org/10.46963/asatiza.v5i1.499>
- Leihitu, K. F., Kalangi, J. A. F., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado. *Productivity*, 3(1), 61–66.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/37991>
- Manoppo, P. K. P., Tewal, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA*, 9(4), 773–781.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36595%0A>
- Permata Sari, D. P., & Liliana, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Cv. Angkutan Terang Mandiri (Atm) Palembang.

- Jurnal Kompetitif*, 11(1), 30–39.  
<https://doi.org/10.52333/kompetitif.v11i1.897>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38.  
<https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Prasetya, A. M., Liana Dewi, D. A., Tahwin, M., & Rosyidi, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Produksi Pt. Supreme Food Rembang. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(01), 19.  
<https://doi.org/10.47686/bbm.v9i01.569>
- Rahmawati, I., Bagis, F., & Darmawan, A. (2021). ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT HYUP SUNG INDONESIA. *Pharmacognosy Magazine*, 2(17), 399–405.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Safitri, S. A., & Murdiati, S. (2021). Pengaruh Keselamatan Kerja, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (Lakumas). *Konsentrasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 122–135.  
<https://doi.org/10.24905/konsentrasi.v1i2.15>
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (5th ed.). PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Tri.
- Vikanda, N. K. A., Mitarini, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PACIFIC EXPRESS CARGO. *Values*, 3(1), 286–294.  
<https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Wisnuwardhana, A. P., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(1), 13–27.  
<https://doi.org/10.55606/mri.v2i1.2110>
- Zebua, E., Telaumbanua, Y., Lahagu, A., Suka Adil Zebua, E., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1417–1435.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/43967>