

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pabrik Tahu Sari Klaten

Aldi Mahesa Birowo^{1*}, Riska Fii Ahsani²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, Indonesia¹

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, Indonesia²

*Email Korespodensi: aldimahesa242@gmail.com

Diterima: 13-09-2024 | Disetujui: 14-09-2024 | Diterbitkan: 15-09-2024

ABSTRACT

The subject of this research is Sari Tofu Factory, located in Cokro Village, Tulung District, Klaten Regency. The factory has a production capacity of 3 tonnes of soybean per day, which is processed into various variants of tofu products. With this scale of production, the company employs 84 employees who work alternately for 24 hours to meet production needs. This study aims to empirically examine the influence of work motivation, work environment, and work discipline variables on employee productivity in a medium-scale manufacturing company engaged in tofu production. A quantitative approach was used in this study to obtain numerical data. The population in this study were 84 employees of Sari Tofu Factory. The sample in this study was 84 employees using saturated sample technique (Census Sample) where if the population is less than 100 then the number of samples taken as a whole. Data analysis in this study includes descriptive analysis to describe the characteristics of the data, as well as multiple linear regression analysis to test the research hypothesis. The t test, F test, and coefficient of determination are used to measure the significance of the influence of the independent variable on the dependent variable.

Keywords: Work Motivation; Work Environment; Work Discipline; Work Productivity.

ABSTRAK

Subjek penelitian ini adalah Pabrik Tahu Sari yang berlokasi di Desa Cokro, Kecamatan Tulung, Kabupaten Klaten. Pabrik ini memiliki kapasitas produksi sebesar 3 ton kedelai per hari, yang diolah menjadi berbagai varian produk tahu. Dengan skala produksi tersebut, perusahaan mempekerjakan 84 karyawan yang bekerja secara bergantian selama 24 jam untuk memenuhi kebutuhan produksi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada sebuah perusahaan manufaktur skala menengah yang bergerak di bidang produksi tahu. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang bersifat numerik. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 84 karyawan Pabrik Tahu Sari. Sampel pada penelitian ini sebanyak 84 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh (Sampel Sensus) dimana jika populasi kurang dari 100 maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Uji t, uji F, dan koefisien determinasi digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Katakunci: Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Produktivitas Kerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Maheza Birowo, A., & Fii Ahsani, R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pabrik Tahu Sari Klaten. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 460-471. <https://doi.org/10.62710/3tgwxb46>

PENDAHULUAN

Peningkatan produktivitas merupakan tujuan strategis bagi sebagian besar perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu menerapkan pendekatan manajemen yang komprehensif. Studi empiris menunjukkan bahwa perusahaan dengan manajemen yang baik cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang kurang memperhatikan aspek manajemen. Aspek produktivitas karyawan merupakan fenomena interaktif yang melibatkan dinamika timbal balik antara organisasi dan individu. Penelitian sebelumnya (Prawoto & Hasyim, 2022) menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dilengkapi dengan fasilitas memadai, serta upaya untuk meningkatkan konsistensi kinerja.

Masalah sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan yang utamanya menjaga produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Segala tuntutan perusahaan dalam mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak oleh adanya dinamika lingkungan yang berubah. Perusahaan dikatakan produktif apabila sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (Putu, Claudia, & Suana, 2018). Penelitian ini berfokus pada Pabrik Tahu Sari, Klaten, sebagai objek kajian. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada observasi awal yang mengindikasikan adanya isu-isu potensial yang dapat menghambat produktivitas karyawan. Isu-isu tersebut mencakup rendahnya tingkat motivasi kerja, yang ditandai dengan kurangnya semangat kerja akibat persepsi akan kurangnya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, serta ketidaksesuaian antara upah yang diterima dengan beban kerja. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang tidak optimal, seperti kebocoran cerobong asap yang mengakibatkan kontaminasi udara di area produksi, juga menjadi perhatian. Terakhir, masalah disiplin kerja, seperti keterlambatan dan penempatan produk yang tidak sesuai prosedur, ditemukan pada bagian pengemasan. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, penelitian ini mengidentifikasi motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel utama yang akan diteliti.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja, agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Laoli & Ndraha, (2022) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak atau dorongan yang memberikan kegairahan bagi seseorang, supaya mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala kemampuan yang dia miliki untuk mencapai kepuasan kerja. Ketika motivasi baik akan meningkatkan produktivitas. Penelitian terdahulu dari Markus, Hasanah & Pahlan (2023) dalam penelitiannya mengatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Lalu dari Fransisca (2022) dalam penelitiannya mengatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Prawoto & Hasyim (2022) dalam penelitiannya mengatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan Praman, Herawati & Septyarini (2023) dalam penelitiannya mengatakan motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja, baik fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan kesan kerja yang menyenangkan, aman dan tenang. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan secara emosional, jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka karyawan tersebut merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian dari Akbar, Firdaus & Khusumah (2023) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Lalu Segoro & Pratiwi (2021) dalam penelitiannya mengatakan lingkungan kerja berpengaruh

signifikan terhadap produktivitas kerja. Minullah dan Kardani (2020) dalam penelitiannya mengatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan Rampisela dan Lumintang (2020) dalam penelitiannya mengatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Lebih lanjut selain motivasi kerja dan lingkungan kerja, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Perusahaan jelas mempunyai peraturan yang harus ditaati oleh karyawan, jika peraturan yang dibuat perusahaan ditaati karyawan maka dalam melakukan pekerjaan akan berjalan dengan baik dan lancar demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno (2021;103) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Penelitian dari Akbar, Firdaus & Khusuma (2023) dalam penelitiannya mengatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Lalu Baiti & Kustiyah (2020) dalam penelitiannya mengatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kuswibowo (2020) dalam penelitiannya mengatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan Pricilla (2020) dalam penelitiannya mengatakan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Data primer yang dikumpulkan secara langsung melalui metode observasi, wawancara terstruktur, dan penyebaran kuesioner menjadi sumber utama informasi dalam penelitian ini. Sebanyak 84 karyawan yang bekerja di pabrik tersebut menjadi subjek penelitian secara keseluruhan, mengingat jumlah populasi yang relatif kecil. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, di mana seluruh anggota populasi terlibat dalam penelitian. Mengacu pada Arikunto (2012: 104), mengingat jumlah populasi yang kurang dari 100, maka seluruh anggota populasi atau 100% responden terlibat dalam penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Item Kuesioner	p-value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Hasil yang tertera pada Tabel diatas mengindikasikan bahwa seluruh item pada konstruk X1 (item X1.1 hingga X1.8) menunjukkan signifikansi statistik yang tinggi (nilai $p = 0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pengukur variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item Kuesioner	p-value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Hasil yang tertera pada Tabel diatas mengindikasikan bahwa seluruh item pada konstruk X2 (item X2.1 hingga X2.8) menunjukkan signifikansi statistik yang tinggi (nilai $p = 0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pengukur variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Item Kuesioner	p-value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Hasil yang tertera pada Tabel diatas mengindikasikan bahwa seluruh item pada konstruk X3 (item X3.1 hingga X3.9) menunjukkan signifikansi statistik yang tinggi (nilai $p = 0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pengukur variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item Kuesioner	p-value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.10	0,023	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Hasil yang tertera pada Tabel diatas mengindikasikan bahwa seluruh item pada konstruk Y (item Y.1 hingga Y.10) menunjukkan signifikansi statistik yang tinggi (nilai $p = 0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pengukur variabel produktivitas kerja dinyatakan valid.

Hasil dan Pembahasan Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi kerja	0,920	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja	0,837	0,60	Reliabel
Disiplin kerja	0,812	0,60	Reliabel
Produktivitas kerja	0,822	0,60	Reliabel

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Nilai Cronbach's alpha untuk variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja masing-masing sebesar 0,920, 0,837, 0,812, dan 0,822, yang melebihi ambang batas minimum yang umumnya diterima ($\alpha > 0,60$). Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam studi ini dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

Hasil dan Pembahasan Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,727	1,375
Lingkungan Kerja	0,512	1,955
Disiplin Kerja	0,454	2,201

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Hasil pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel variabel X1 (Motivasi Kerja) = 0,727, variabel X2 (Lingkungan Kerja) = 0,512, dan variabel X3 (Disiplin Kerja) = 0,454 > 0,10 dan nilai VIF variabel X1 (Motivasi Kerja) = 1,375, variabel X2 (Lingkungan Kerja) = 1,955, dan variabel X3 (Disiplin Kerja) = 2,201 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-0,001	0,003		-0,313	0,755
Motivasi Kerja	0,049	0,048	0,182	1,010	0,315
Lingkungan Kerja	-0,001	0,059	-0,002	-0,014	0,989
Disiplin Kerja	6,577E-7	0,000	0,171	0,794	0,430

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai p untuk variabel independen X1 (Motivasi Kerja), X2 (Lingkungan Kerja), dan X3 (Disiplin Kerja) secara berturut-turut adalah 0,315, 0,989, dan 0,430. Nilai-nilai p ini lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, mengindikasikan tidak adanya bukti empiris yang cukup kuat untuk menolak hipotesis nol mengenai keberadaan heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			84
Normal	Mean		0,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation		2,45116676
Most Extreme	Absolute		0,119
Differences	Positive		0,074
	Negative		-0,119
Test Statistic			0,119
Asymp. Sig. (2-tailed)			0,005 ^c
Monte Carlo	Sig.		0,173 ^d
Sig. (2-tailed)	99% Confidence	Lower Bound	0,163
	Interval	Upper Bound	0,183

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Hasil uji normalitas Monte Carlo pada Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai probabilitas untuk memperoleh hasil yang lebih ekstrem dari data observasi, jika asumsi normalitas benar, adalah 0,173. Nilai

ini melebihi ambang batas signifikansi umum ($\alpha = 0,05$), sehingga tidak ada bukti empiris yang cukup kuat untuk menolak hipotesis bahwa residual berdistribusi normal.

Hasil dan Pembahasan Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,464	3,107		2,402	0,019
Motivasi Kerja	0,041	0,085	0,039	0,489	0,626
Lingkungan Kerja	0,416	0,100	0,390	4,154	0,000
Disiplin Kerja	0,508	0,111	0,455	4,568	0,000

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Model regresi yang dihasilkan adalah $Y = 7,464 + 0,041X_1 + 0,416X_2 + 0,508X_3$. Konstanta model ($\alpha = 7,464$) mengindikasikan bahwa ketika semua variabel prediktor (X_1, X_2, X_3) bernilai nol, nilai produktivitas kerja (Y) diprediksi sebesar 7,464 unit. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (b_1) sebesar 0,041 menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi (b_2) sebesar 0,416, mengindikasikan pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja ($b_3 = 0,508$) memiliki pengaruh positif yang paling kuat di antara ketiga variabel independen terhadap produktivitas kerja.

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,464	3,107		2,402	0,019
Motivasi Kerja	0,041	0,085	0,039	0,489	0,626
Lingkungan Kerja	0,416	0,100	0,390	4,154	0,000
Disiplin Kerja	0,508	0,111	0,455	4,568	0,000

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Analisis menunjukkan bahwa nilai p (0,626) lebih besar daripada tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$), sehingga hipotesis nol (H_0) gagal ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat bukti empiris yang cukup kuat untuk menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan nilai p sebesar 0,000, jauh di bawah tingkat signifikansi, hipotesis nol (H_0) ditolak. Hasil ini mendukung hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai p yang sangat kecil (0,000) memberikan bukti yang kuat untuk menolak hipotesis nol (H_0). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	882,306	3	294,102	47,181	0,000 ^b
Residual	498,682	80	6,234		
Total	1380,988	83			

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 47,181 dengan nilai signifikansi (p. value) sebesar $0,000 < 0,05$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel X1 (Motivasi Kerja), X2 (Lingkungan Kerja) dan X3 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Produktivitas Kerja).

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,799 ^a	0,639	0,625	2,497

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,625. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (Motivasi Kerja), X2 (Lingkungan Kerja) dan X3 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Produktivitas Kerja) sebesar 62,5%. Sisanya ($100\% - 62,5\%$) = 37,5% diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, stres kerja, dan yang lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Tahu Sari.

Diperoleh ρ -value (signifikansi) = $0,626 > 0,05$ maka H_0 diterima artinya motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sehingga H_1 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Pabrik Tahu Sari tidak terbukti kebenarannya. Menurut Laoli & Ndraha (2022) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak atau dorongan yang memberikan kegairahan bagi seseorang, supaya mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala kemampuan yang dia miliki untuk mencapai kepuasan kerja. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Pabrik Tahu Sari bisa jadi karena tidak kesesuaian antara tujuan individu dan tujuan perusahaan, jika motivasi kerja yang tinggi lebih fokus pada pencapaian tujuan pribadi daripada tujuan perusahaan, maka hal ini tidak mengarah pada peningkatan produktivitas secara langsung. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Praman, Herawati & Septyarini (2023) dalam penelitiannya mengatakan motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Implikasi penelitian di Pabrik Tahu Sari sebaiknya karyawan semakin

meningkatkan hubungan sosial sesama karyawan dan diberikan penghargaan berupa bonus bagi karyawan yang dapat melebihi target hasil produksi agar motivasi karyawan dalam bekerja dapat meningkat.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Tahu Sari.

Diperoleh p -value (signifikansi) = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga H_2 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Pabrik Tahu Sari terbukti kebenarannya. Menurut Budiyasa (2021;38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Akbar, Firdaus & khusuma (2023) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Implikasi penelitian di Pabrik Tahu Sari sebaiknya semakin menjaga kebersihan dan selalu memperhatikan cerobong asap agar tidak bocor agar asap tidak masuk ke tempat produksi sehingga karyawan tidak terganggu saat bekerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Tahu Sari.

Diperoleh p -value (signifikansi) = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga H_3 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Pabrik Tahu Sari terbukti kebenarannya. Menurut Sutrisno (2021;103) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan atau organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Baiti & kustiyah (2020) mengatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Implikasi penelitian di Pabrik Tahu Sari sebaiknya karyawan selalu mengikuti dan mentaati tata cara kerja yang sudah diberikan perusahaan agar jalannya pekerjaan tidak terhambat dan dapat berjalan dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Pabrik Tahu Sari, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki hubungan signifikan dengan produktivitas kerja karyawan di Pabrik Tahu Sari. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan pengaruh positif motivasi kerja terhadap produktivitas kerja ditolak.
2. Analisis statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Pabrik Tahu Sari. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja diterima.
3. Analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan di Pabrik Tahu Sari. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan pengaruh positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M., Akbar, M. A. F., & Kusumah, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Sari Asri Tani. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 3(2), 356-361.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Budiyasa, D. P. (2021). Meningkatkan Hasil Belajar Tentang Sel Melalui Implementasi Pembelajaran Daring Aplikasi Google Classroom Pada Siswa Kelas Xi Ipa. 1 Sma Negeri 1 Tegallalang. *Suluh Pendidikan: Jurnal Ilmu-Ilmu Pendidikan*, 19(1), 53-68.
- Fransisca, V. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Alfa Surya Mandiri. *Emabi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 15-25.
- Kuswibowo, C. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (Sinamu)*, 2.
- Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 15-20.
- Markus, M., Hasanah, T., & Pahlani, M. (2023). Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 5(1), 741-749.
- Minullah, M. (2020). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UD. SRI MULYA ARJASA KABUPATEN SUMENE. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH*, 18(2), 16-31.
- Nur Baiti, K., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta, 4(01).
- Pramana, H., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul. *Transformasi Manageria: Journal Of Islamic Education Management*, 3(2), 331-351
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276-286.
- Pricilla, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertama Logistics Service. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1), 47-59.
- Putu, N., Claudia, C., & Suana, I. W. (2018). Denpasar Agung Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana. Bali, Indonesia Keberhasilan Organisasi Perusahaan Tergantung Pada Produktivitas Karyawannya Sehingga Produktivitas Menjadi Pertimbangan Sangat Penting Dalam Mencapai Tujuan Organisasi Ters, 7(10), 5379-5406.

- Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 8(1).
- Segoro, W., & Pratiwi, W. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Gema Teknikatama Cibitung. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 2(2), 880-888.
- Sutrisno, D. N. A. (2021). Analisis Kompetensi Kepribadian Dan Sosial Guru Dalam Menerapkan Sikap Disiplin (Penelitian Kualitatif Pada Pembelajaran Ppkn Materi Hidup Tertib Peserta Didik Kelas I Sdn Tegalrejo No. 98 Surakarta Tahun Ajaran 2020/2021).