

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PETROKOPINDO CIPTA SELARAS

Tri Listiana*¹, Suaibatul Aslamiyah²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Gresik; Jl. Sumatera No.101, Gn. Malang, Randuagung, Kec. Kebomas, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61121, 031-3951414

e-mail: *¹trilistiana32@gmail.com , ²suaibatul.aslamiyah@umg.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Petrokopindo Cipta Selaras secara parsial. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras yang berjumlah 184 orang. Pengambilan sampel penelitian ini disebut dengan simple random sampling dengan menggunakan rumus slovin dengan sampel sebanyak 126 sampel. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM) dengan alat analisis SmartPLS. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial karena nilai t statistik > 1,96 artinya signifikan dan apabila nilai p value < 0,05 pada penelitian ini didapat hasil 0,00 artinya berpengaruh (h1 diterima). kesimpulannya Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras.

Kata kunci: Sistem Pengendalian Manajemen, Proses Sistem Pengendalian Manajemen, Kinerja Perusahaan

Abstract

This study aims to examine the influence between the variables of work motivation, work discipline, and work environment on employee productivity at PT Petrokopindo Cipta Selaras partially. This research uses quantitative research methods. The population in this study were all employees of PT Petrokopindo Cipta Selaras, totalling 184 people. The sampling of this study is called simple random sampling using the Slovin formula with a sample of 126 samples. The approach used in this research is Structural Equation Model (SEM) with SmartPLS analysis tool. The results of this study are that there is a positive and significant effect partially because the t statistical value > 1.96 means significant and if the p value < 0.05 in this study the results obtained are 0.00, it means that it has an effect (h1 is accepted). the conclusion is that work motivation, work discipline, and work environment have a positive and significant effect on the work productivity of employees of PT Petrokopindo Cipta Selaras.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia termasuk aset yang sangat berharga bagi perusahaan di era globalisasi ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Manajemen memegang peranan penting dalam peningkatan efisiensi dan efektifitas dari sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:9). Hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Ni Wayan Dian Irmayani, 2021).

Tidak sedikit perusahaan yang sedang berkembang mengalami kerugian disebabkan karena sikap karyawan yang kurang produktivitas. Berdasarkan fenomena yang terjadi diperusahaan yang saya teliti yaitu beberapa karyawan yang bekerja kurang memiliki motivasi sehingga selama jam bekerja beberapa karyawan kurang menghasilkan output dan, kurang disiplin sebelum jam istirahat keluar, Kembali kerja tidak tepat waktu, yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dampaknya yaitu menimbulkan tidak produktivitasnya kerja sehingga output yang didapat tidak maksimal.

PT. Petrokopindo Cipta Selaras adalah anak perusahaan PT. Petrokimia Gresik yang bergerak di bidang jasa perusahaan ini mulai berkembang pesat dalam Rencana Kerja dan Anggaran (RKAP) tahun 2024 memberikan dorongan positif bagi industri jasa PT Petrokopindo Cipta Selaras. Hal ini diperkuat oleh pernyataan ini kepala divisi SDM Bapak Nursoleh, S.H dalam pemaparan materi saat rapat, bahwa pertumbuhan industri jasa di PT Petrokopindo Cipta Selaras dengan adanya kerjasama dengan proyek pembangunan PT. Freeport. Salah satu cara perusahaan mempertahankan keberlangsungan perusahaan yaitu dengan mengoptimalkan sumber daya manusia

Sehingga pada tahun selanjutnya belum diketahui akan meningkat atau menurun, produktivitas para karyawan juga diprediksi memengaruhi kemajuan perusahaan. Berdasarkan paparan diatas maka penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui hal-hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Petrokopindo Cipta Selaras. Oleh karena itu, dibuat penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Petrokopindo Cipta Selaras.

Menurut Rampisela, Virginia A. J dan Genita (2020) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Dayana Cipta. Sedangkan menurut Purwanto Agus Budi dan Octavia Wulandari (2016) motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Pelangi di Mranggen Demak. Menurut Dhyana, Ryani Prashakti, dan Dewi Noviyanti (2021) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan menurut Sunarsi, Denok (2018) motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Nadi Swarna Bumi.

Menurut Saleh, Abdul Rachman dan Hadi Utomo (2018) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inko Java Semarang. Sedangkan menurut Baiti, Khairunisa Nur, Djumali, Eny Kustiyah (2020) Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Menurut Prashakti, Ryani Dhyana, dan Dewi Noviyanti (2021) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero). Sedangkan menurut Prawoto, Agung, dan Wachid Hasyim (2022) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Manufakturing Cikarang.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Petrokopindo Cipta Selaras. Kabupaten Gresik.

Menurut (Dr. Ir. Achmad Daengs GS., n.d.) Motivasi adalah salah satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu yang menjadi tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan. Motivasi juga bisa dikatakan kemauan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya (Cahyadi & Aslamiyah, 2023). Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015:233-239) ada lima indikator yaitu : Gaji. Supervisi, Hubungan kerja, Pengakuan atau penghargaan, dan. Keberhasilan

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu karyawan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan perusahaan (Raja Maruli Tua Sitorus & Dr. Irene Silviani, 2020:27). Menurut Sutrisno (2014:94) ada beberapa indikator disiplin kerja antara lain sebagai berikut : Taat terhadap peraturan waktu. Taat terhadap peraturan perusahaan, Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Taat terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan, dan Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Menurut Prof. DR. H. A. Rusdiana & Dr. Hj. Qiqi Yuliati Zaqiyah, (2022) Lingkungan Kerja organisasi merupakan segala sesuatu yang dapat memengaruhi eksistensi dan kelangsungan yang menyangkut organisasi, baik dari dalam maupun dari luar. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang nyaman dan komunikasi antar pegawai yang berjalan dengan baik. Indikator lingkungan kerja menurut Prof. DR. H. A. Rusdiana & Dr. Hj. Qiqi Yuliati Zaqiyah, (2022:99) ada tujuh antara lain : Penerangan. Suhu udara. Suara bising. Penggunaan warna. Ruang gerak. Kemampuan bekerja, dan Hubungan pegawai.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara ke- luaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlu kan suatu indikator menurut Dr. Edy Soetrisno, (2013) sebagai berikut : Kemampuan. Meningkatkan hasil yang dicapai. Pengembangan diri. Mutu, dan Efisiensi.

Menurut Rampisela, Virginia A. J dan Genita (2020) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Dayana Cipta. Sedangkan menurut Purwanto Agus Budi dan Octavia Wulandari (2016) motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Pelangi di Mranggen Demak. Menurut Dhyana, Ryani Prashakti, dan Dewi Noviyanti (2021) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan menurut Sunarsi, Denok (2018) motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Nadi Swarna Bumi.

Menurut Saleh, Abdul Rachman dan Hardi Utomo (2018) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Inko Java Semarang. Sedangkan menurut Usman Ismail (2016) pada penelitiannya disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Allo Jaya di Bontang

Menurut Saleh, Abdul Rachman dan Hadi Utomo (2018) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inko Java Semarang. Sedangkan menurut Baiti, Khairunisa Nur, Djumali, Eny Kustiyah (2020) Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Menurut Prashakti, Ryani Dhyana, dan Dewi Noviyanti (2021) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero). Sedangkan menurut Prawoto, Agung, dan Wachid Hasyim (2022) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Manufaktur Citarang.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan kuesioner atau angket menggunakan skala likert dengan skor 1 sampai dengan 5. Menurut (Dawis et al., 2023) Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Creswell (2009) pada Adhi Kusumastuti (2020) metode penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Dalam hal ini, penelitian digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras.

Tempat penelitian dilakukan di PT. Petrokopindo Cipta Selaras yang berlokasi di Jl.Raya Roomo No.242, Maduran, Roomo, Kecamatan Manyar, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61151. Penelitian dilakukan pada bulan Agustus 2023 hingga Januari 2024. Waktu yang dibutuhkan selama melakukan penelitian kurang lebih selama lima bulan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data yang diperoleh merupakan data primer yang diperoleh melalui survey kepada karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras melalui kuesioner dengan media *google form*. Pertanyaan yang diberikan berkaitan dengan dengan indikator masing- masing variabel yaitu motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan produktivitas. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah teknik kuisisioner atau angket.

Metode analisis data yang digunakan untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan PLS (Partial Least Square). Tahapan- tahapan analisisnya sebagai berikut :

1. Evaluasi Model Pengukuran terdiri dari :
 - a. Validitas konvergen, Validitas konvergen (convergent validity) adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya Menurut Ghozali (2018: 25), kolerasi dapat dianggap memenuhi validitas konvergen jika nilai outer loading lebih besar dari 0,7.
 - b. Validitas Diskriminan-Fornell Larcker. Nilai dalam sumbu diagonal (huruf tebal) adalah akar AVE. Menurut (Wong, 2013) nilai akar AVE variabel artinya, secara keseluruhan evaluasi discriminant validity terpenuhi.
 - c. Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi konsistensi kuesioner yang merupakan indikator konstruk atau variabel. Menurut Ghozali dan Latan (2015), dalam uji reliabilitas *nilai cronbach's alpha* yang baik adalah diatas 0,7 dan menurut Sarstedt et al, (2017), nilai *composite reliability* (ρ_c) > 0,7 variabel item nya reliabel.
2. Evaluasi Model Struktural terdiri dari:
 - a. R Square, Menurut Sarstedt et al, (2017) nilai R square 0,75 kuat, nilai 0,50 moderat dan nilai 0,25 lemah.
 - b. F Square, F square merupakan nilai yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variable dependen terhadap variabel independen. Menurut Sarstedt et al, (2017), nilai F Square 0,02 rendah, (0,15 moderat), (0,35 tinggi).

3. Pengujian Hipotesis,

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan software SmartPLS dengan metode bootstrapping. Dalam pengujian hipotesis bisa dilihat dari hasil path coefficients pada nilai t statistik dan p value. Menurut Ghozali (2016), nilai t statistik > 1,96 artinya signifikan dan apabila nilai p value < 0,05 artinya berpengaruh (h1 diterima), p value > 0,05 tidak berpengaruh (h1 ditolak).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

1. Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Pengujian *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70.

Tabel 1 *Convergen Validity*

Variabel	Indikator	Outer loadings	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.922	Valid
	X1.2	0.935	Valid
	X1.3	0.894	Valid
	X1.4	0.917	Valid
	X1.5	0.913	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.867	Valid
	X2.2	0.926	Valid
	X2.3	0.926	Valid
	X2.4	0.892	Valid

Variabel	Indikator	Outer loadings	Keterangan
	X2.5	0.912	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0.915	Valid
	X3.2	0.946	Valid
	X3.3	0.934	Valid
	X3.4	0.928	Valid
	X3.5	0.931	Valid
	X3.6	0.915	Valid
	X3.7	0.807	Valid
Produktivitas (Y)	Y1	0.912	Valid
	Y2	0.942	Valid
	Y3	0.903	Valid
	Y4	0.893	Valid
	Y5	0.903	Valid

Sumber : Olah Data Smart-PLS, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh indikator memiliki outer loadings $> 0,7$, sehingga dapat dikatakan seluruh indikator valid.

2. Hasil Pengujian *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* yaitu indikator reflektif dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dapat dinyatakan valid apabila mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan dengan *loading factor* kepada konstruk lain. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lain.

Tabel 2 Hasil Pengujian *Discriminant Validity*

	X1	X2	X3	Y
X1	0.916			
X2	0.972	0.905		
X3	0.974	0.975	0.912	
Y	0.969	0.974	0.970	0.911

Sumber : Olah Data Smart-PLS, 2024

Berdasarkan data diatas dan pada pengujian *fornell-larcker criterion*, *discriminant validity* dapat dikatakan baik karena akar dari AVE pada konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya.

3. Hasil Pengujian Realibitas

Berdasarkan tabel dibawah ini, dapat diketahui bahwa seluruh indikator memiliki composite reliability (ρ_c) $> 0,7$, sehingga dapat dikatakan seluruh indikator valid.

Tabel 3 Hasil Pengujian Realibilitas

	Composite reliability (ρ_c)
X1	0.963

X2	0.958
X3	0.972
Y	0.960

Sumber : Olah Data Smart-PLS, 2024

4. Hasil Evaluasi Model Struktural R- Square

Tabel 4 Hasil Uji R- Square

	R-square
Y	0.960

Sumber : Olah Data Smart-PLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh X1 hingga X3 terhadap Y termasuk dalam kategori kuat sebesar 0.960.

5. F- Square

Tabel 5 Hasil Uji F Square

	X1	X2	X3	Y
X1				0.080
X2				0.190
X3				0.070

Sumber : Olah Data Smart-PLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa pengaruh X1 hingga X2 pada Y termasuk pada level rendah menuju ke moderat dan pengaruh X2 hingga X3 pada Y termasuk pada level moderat ke rendah.

6. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 6 *T Statistics dan P Values*

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1.1 <- Latent Variable 1	50.760	0.000
X1.2 <- Latent Variable 1	66.492	0.000
X1.3 <- Latent Variable 1	35.911	0.000
X1.4 <- Latent Variable 1	40.847	0.000
X1.5 <- Latent Variable 1	36.120	0.000
X2.1 <- Latent Variable 2	26.292	0.000
X2.2 <- Latent Variable 2	54.247	0.000
X2.3 <- Latent Variable 2	55.369	0.000
X2.4 <- Latent Variable 2	33.085	0.000
X2.5 <- Latent Variable 2	44.371	0.000
X3.1 <- Latent Variable 3	42.783	0.000
X3.2 <- Latent Variable 3	69.764	0.000
X3.3 <- Latent Variable 3	46.698	0.000
X3.4 <- Latent Variable 3	54.807	0.000
X3.5 <- Latent Variable 3	62.661	0.000
X3.6 <- Latent Variable 3	38.763	0.000
X3.7 <- Latent Variable 3	26.119	0.000
Y1.1 <- Latent Variable 4	47.211	0.000
Y1.2 <- Latent Variable 4	76.150	0.000
Y1.3 <- Latent Variable 4	24.019	0.000

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Y1.4 <- Latent Variable 4	33.311	0.000
Y1.5 <- Latent Variable 4	38.479	0.000

Sumber : Olah Data Smart-PLS, 2024

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras

Berdasarkan nilai tabel diatas, hasil penelitian yang dilakukan terhadap 126 responden menunjukkan bagaimana responden menanggapi pertanyaan pada kuisisioner. Berikut penjelasan tanggapan responden dapat dilihat dalam pengujian hasil bootstaping

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas (H1)

Menurut Ghozali (2016), nilai t statistik $> 1,96$ artinya signifikan dan apabila nilai p value $< 0,05$ artinya berpengaruh (h1 diterima), p value $> 0,05$ tidak berpengaruh (h1 ditolak).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras. Hal ini dibuktikan dengan t statistic $> 1,96$ artinya signifikan original sampel bernilai positif dan arah hubungan X ke Y positif. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan menunjukkan t- statistic X1.1 sebesar 50.760, X1.2 sebesar 66.492, X1.3 sebesar 35.911, X1.4 sebesar 40.847 dan X1.5 sebesar 36.120 dan nilai P values 0,000 yang terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (H2)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras. Hal ini dibuktikan dengan t statistic $> 1,96$ artinya signifikan original sampel bernilai positif dan arah hubungan X ke Y positif. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan menunjukkan t- statistik X2.1 sebesar 26.292, X2.2 sebesar 54.247, X2.3 sebesar 55.369, X2.4 sebesar 33.085 dan X2.5 sebesar 44.371 dan nilai P values 0.000 yang terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karywan (H3)

Kerja Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras. Hal ini dibuktikan dengan t statistic $> 1,96$ artinya signifikan original sampel bernilai positif dan arah hubungan X ke Y positif. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan menunjukkan t-statistik X3.1 sebesar 42.783, X3.2 sebesar 69.783, X3.3 sebesar 46.698, X3.4 sebesar 54.807, X3.5 sebesar 62.661, X3.6 sebesar 38.763, dan X3.7 sebesar 26.119 serta nilai P values 0,000 yang terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil survei sebaran kuesioner memang lingkungan kerja memiliki nilai t- statistik tinggi yang artinya sangat berpengaruh bagi produktivitas karyawan PT. Petrokopindo sedangkan nilai disiplin kerja pada hasil survei sebaran kuesioner memiliki nilai t statistik paling rendah diantara motivasi kerja dan lingkungan kerja hal ini membuktikan dengan keadaan sebenarnya pada PT. Petrokopindo Cipta Selaras bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Namun disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan sudah dilakukan sesuai.

Namun demikian hasil dari penelitian ini akan menjadi salah satu pembuktian terhadap tiga hipotesis yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan keberlangsungan perusahaan yaitu dengan mengoptimalkan sumber daya

manusia. Dengan cara meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan disiplin kerja dan lingkungan kerja melalui indikator- indikatornya.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti motivasi kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. Petrokopindo Cipta Selaras. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti sikap disiplin kerja karyawan yang baik dan selalu menaati SOP dalam bekerja mampu meningkatkan produktivitas karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja yang nyaman mampu meningkatkan produktivitas karyawan Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Petrokopindo Cipta Selaras. Nilai t statistic terbesar dalam pengujian pada sampel didapatkan oleh lingkungan kerja sebesar 48.799 sehingga lingkungan kerja paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Saran

Saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah bagi PT. Petrokopindo Cipta Selaras untuk tetap memperhatikan produktivitas karyawan dengan cara meningkatkan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan. Sebaiknya penulis menyarankan perusahaan memperhatikan lingkungan kerja mulai dari hubungan sosial sesama rekan kerja dan menciptakan suasana kondusif pada lingkungan serta memberikan perlengkapan pendukung pekerjaan.

Saran bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penambahan variabel dengan menggunakan variabel-variabel lain yaitu kompensasi dan mutasi kerja. Selain itu pengukuran dapat menggunakan alat pengukuran yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, O. :, & Saleh, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang (Vol. 11, Issue 21).
- Budi Purwanto, A., Wulandari, O., & Pelita Nusantara Semarang, S. (2016). Influence Of Motivation, Compensation And Work Environment Towards Employee Productivity.
- Cahyadi, N., & Aslamiyah, S. (2023). Performance Analysis BPBD Kabupaten Gresik dengan Pendekatan Key Performance Indicator (KPI). *Jurnal Manajerial*, 10(03), 447–465. <http://journal.umg.ac.id/index.php/manajerial/article/view/6132>
- Dawis, A. M., Meylani, Y., Heryana, N., Alfathoni, M. A. M., Sriwahyuni, E., Ristiyana, R., Januarsi, Y., Wiratmo, P. A., & Dasman, S. (2023). Pengantar Metodologi Penelitian. Get Press Indonesia. https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=3_Faeaaaqbaj
- Dr. Edy Soetrisno, M. S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. <https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Ohzndwaaqbaj>
- Dr. Ir. Achmad Daengs Gs., S. E. M. M. (N.D.). Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi. Unitomo Press. <https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Takveaaaqbaj>
- J Rampisela, V. A., Lumintang, G. G., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta Influence Of Work Motivation, Work Environment And Wages On Employee Productivity Of Employees Pt Dayana Cipta. 8(1), 302–311.
- Ni Wayan Dian Irmayani, S. E. M. M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish. <https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Kadceaaaqbaj>
- Nur Baiti, K., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi,

Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta (Vol. 04, Issue 01).

- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/Jebma.V1i2.994>
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (N.D.). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufaktur Cikarang. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/ikraith-ekonomika>
- Prof. Dr. H. A. Rusdiana, M. M., & Dr. Hj. Qiqi Yuliati Zaqiyah, M. A. (2022). *Manajemen Perkantoran Modern*. Penerbit Insan Komunika Jurusan Ilmu Komunikasi Uin Sgd Bandung. <https://books.google.co.id/books?id=Tobaeaaaqbaj>
- Prof. Dr. Mohamad Rizan, S. E. M. M., Dr. Agung Wahyu Handaru, S. T. M. M., & Afzil Ramadian, S. T. M. M. T. (2022). *Metode Penelitian Bisnis*. Ahlimedia Book. <https://books.google.co.id/books?id=Jjrfeaaaqbaj>
- Raja Maruli Tua Sitorus, S. T. M., & Dr. Irene Silviani, M. S. P. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo Media Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=Gxuceaaaqbaj>
- Sunarsi, D. (2018). Hal (66-82) @Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. *Jurnal Semarak*, 1(1).
- Usman, I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Allo Jaya Di Bontang. *Ejournal Administrasi Bisnis*, 4(3), 911–922. [Ejournal.Adbisnis.Fisip-Unmul.Ac.Id](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id)