

## **Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. PODOMORO di Kecamatan Yosowilangun**

Dhea Octavirilla Hasani<sup>1</sup>, Ainun Jariah<sup>2</sup>, Muhammad Mudhofar<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Email: dheaocta123@gmail.com,, anjar040820@gmail.com, muhammadmudhofar19@gmail.com

---

### INFO ARTIKEL

*Volume 6*  
*Nomor 4*  
*Bulan Juni*  
*Tahun 2024*  
*Halaman 567-574*

---

### ABSTRAK

CV. Podomoro adalah perusahaan distributor pupuk bersubsidi yang menghubungkan produsen dan konsumen yang ada di kecamatan yosowilangun yang didirikan H. Bambang Hariyanto, dengan seiring berjalan waktu ditunjuk sebagai agen resmi wilayah yosowilangun pada tahun 2009 untuk menyalurkan pupuk yang diproduksi oleh PT. Petrokimia Gresik dengan memasarkan barang yang diproduksinya. Tujuan dari penelitian ini dilakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh kedisiplinan, motivasi, dan lingkungan kerja pada produktivitas kerja karyawan pada cv. podomoro di kecamatan yosowilangun. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 35 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Metode analisis data digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda menggunakan program spss 24. Penelitian ini didapatkan hasil bahwa : kedisiplinan tidak berpengaruh pada produktivitas kerja, motivasi berpengaruh pada produktivitas kerja, lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja dengan nilai sebesar 76,7% sedangkan sisanya sebesar 23,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Produktivitas Kerja.

---

### ABSTRACT

CV. Podomomoro is a subsidized fertilizer distributor company that connects producers and consumers in yosowilangun district which was established by H. Bambang Hariyanto, with the passage of time appointed as the official agent of the yosowilangun region in 2009 to distribute fertilizers produced by PT. Petrokimia Gresik by marketing the goods it produces. The purpose of this study is to find out how discipline, motivation, and work environment affect employee work productivity on cv. podomomoro in yosowilangun district. This research is quantitative. Data was collected through the distribution of questionnaires to 35 employees. The sample used in this study was saturated sampling. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis using the spss 24 program. This study obtained the results that: discipline has no effect on work productivity, motivation has an effect on work

productivity, work environment has an effect on work productivity with a value of 76.7% while the remaining 23.3% is explained by other variables that are not studied in this study.

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

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi modern menuntut perusahaan dan organisasi mempunyai daya saing tinggi. Sehingga untuk menjadi kompetitif, perusahaan harus memiliki departemen SDM yang sangat produktif. Oleh karena itu, peran SDM dalam perusahaan menjadi sangat krusial. Manajer dan pegawai perusahaan berupaya memanfaatkan keahlian mereka untuk mencapai kinerja optimal. Andriani (2022) menyatakan SDM adalah sebuah aset pada perusahaan atau yang menggerakkan mesin, menghasilkan barang, mempunyai keterampilan dan keahlian khusus pada bidangnya, namun juga mempunyai tujuan dan arah yang sama. MSDM mengacu pada pengelolaan orang melalui aktivitas organisasi dan fungsi operasional. Kegiatan manajemen SDM meliputi perencanaan, perekrutan, pengelolaan, pembinaan, mempertahankan, dan pengakhiran kerja. Hal ini bertujuan supaya perusahaan bisa mengelola tenaga kerja dengan optimal dan efisien (Agustin et al., 2022).

Produktivitas tenaga kerja adalah ukuran yang paling umum digunakan untuk mengevaluasi seberapa efektif sebuah organisasi atau perusahaan. Produktivitas, menurut Ramadhani (2018) adalah proses di mana SDM mampu menghasilkan keluaran yang produktif. Selain itu, produktivitas adalah proses mengevaluasi keluaran SDM dengan membandingkan masukan dan keluaran. Banyak faktor mempengaruhi produktivitas pekerja, tetapi kedisiplinan adalah faktor yang sangat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai.

Hasibuan (2019:183) menyatakan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan keinginan individu untuk mematuhi semua peraturan organisasi atau lembaga serta norma sosial yang berlaku. Dengan cara ini, karyawan sebenarnya dapat menerapkan disiplin kerja pada peraturan yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan untuk menentukan produktivitas kerja. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mencapai produktivitas kerja yang tinggi karena mereka menggunakan waktu kerja dengan optimal untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan target. Adapun faktor lain yang perlu dilihat perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas pegawai dengan memberikan motivasi pada karyawannya.

Mudhofar (2021) mengatakan motivasi adalah dorongan untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan tertentu, yang terdiri dari kumpulan sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk meraih tujuan tersebut, termasuk kesiapan untuk melakukan usaha ekstra guna mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, motivasi mampu memberi kekuatan dan potensi serta memungkinkan mereka bekerja sama secara efisien demi mencapai dan mewujudkan tujuan. Adanya motivasi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan memperkuat daya saing dalam mencapai tujuan organisasi dan perusahaan. Adapun salah satu faktor tidak kalah penting untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu lingkungan kerja.

Sutrisno (2020:132) menyatakan lingkungan kerja mencakup semua sarana dan prasarana yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Karyawan akan merasa lebih bahagia dan produktif di tempat kerja jika ada lingkungan kerja yang baik. Upaya untuk memperkuat konsep pengamatan terutama pada pengaruh kedisiplinan, motivasi, lingkungan kerja pada produktivitas yaitu : Nofwanda & Kusdiyanto (2024) "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM: Studi Kasus pada Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo" menunjukkan hasil ketiga variabel semua berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Pettarina et al., (2018) "Pengaruh Pelatihan dan

Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai” hasil mengatakan pelatihan dan motivasi berdampak positif signifikan pada produktivitas kerja. Martono & Aspiyah (2016) “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja” menunjukkan hasil secara parsial semua berpengaruh pada produktivitas secara signifikan.

Berdasarkan observasi karyawan di cv. podomoro bahwasannya kedisiplinan pegawai menunjukkan bahwa masih pada tingkat rendah dan terdapat tanda-tanda kurangnya disiplin, di mana karyawan datang terlambat ke tempat kerja karena ketidakpatuhan terhadap peraturan. Perusahaan telah menetapkan waktu kerja mulai pukul 8 pagi-5 sore. Namun masih ada pegawai yang terlambat atau tanpa izin sehingga dapat menyebabkan menurunnya produktivitas pegawai. Oleh karena itu, perusahaan dapat menetapkan kedisiplinan dengan menerapkan peraturan pada pegawai, mulai dari jam kerja perusahaan hingga pengaturan proses distributor pupuk. Motivasi yang diberikan cv. podomoro cukup baik karena perusahaan menyadari bahwa karyawan yang bekerja sesuai posisi yang ditugaskan memerlukan motivasi dan masukan tambahan dalam pekerjaannya. Kurangnya motivasi terhadap bawahan dan rekan kerja terbukti dapat menurunkan produktivitas karyawan dalam bekerja, karena ada tingkat semangat kerja dalam menyelesaikan tugas masih kurang optimal. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang damai, aman, tenteram akan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan cv. podomoro karena kinerja karyawan ditunjang dan didukung oleh peralatan yang memadai untuk menjalankan aktivitas perkantoran, serta peralatan angkut dan kendaraan untuk mendistribusikan barang. Namun tata ruang kantor yang sempit menandakan hal tersebut dapat mempengaruhi sirkulasi udara dan kondisi lingkungan di tempat kerja. Kurangnya dukungan fasilitas mempengaruhi tujuan perusahaan karena bisa menimbulkan rasa bosan dan kurangnya semangat dalam menyelesaikan tugas, sehingga akan berakibat turunya produktivitas kerja karyawan.

Peneliti tertarik mempelajari lokasi ini karena belum pernah dilakukan penelitian di lokasi ini sebelumnya. Selain itu, fenomena yang diperoleh menjelaskan penelitian teoritis dan empiris yang melatarbelakangi permasalahan, sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji pada saat ini dan tertarik dengan permasalahan yang akan ditemui di cv. podomoro dan nantinya yang akan berkontribusi dengan memberikan solusi pada perusahaan dalam menyesuaikan kedisiplinan pada aturan yang telah ditetapkan, meningkatkan motivasi karyawan pada perusahaan, dan lingkungan kerja guna dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan kesesuaian dengan visi dan misi perusahaan.

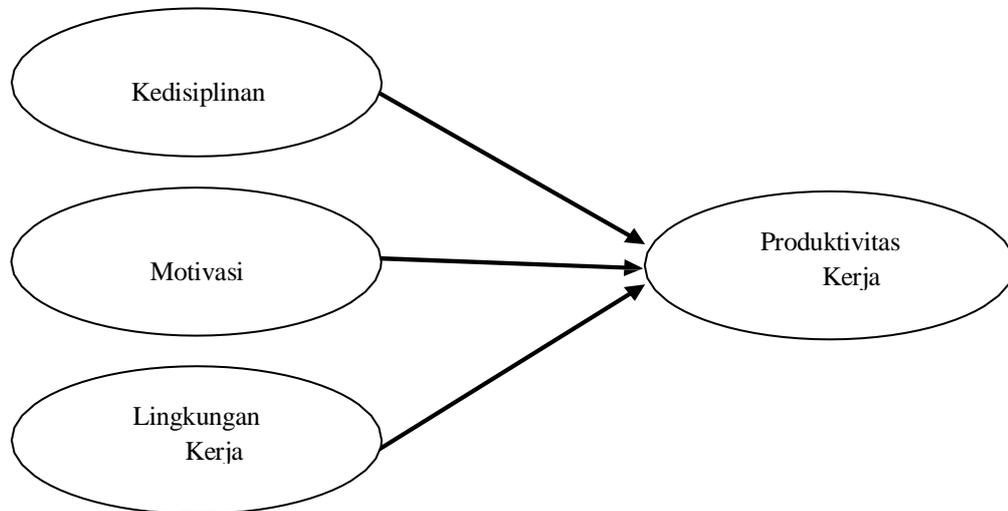
Berdasarkan permasalahan yang ada pada penelitian maka dapat disertakan rumusan masalah: 1) apakah kedisiplinan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan cv. podomoro? 2) apakah motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan cv. podomoro? 3) apakah lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan cv. podomoro? Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tiga faktor: pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja, pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, n hipotesis yang dibuat tentang penelitian ini adalah sebagai berikut: H1: Diduga adanya pengaruh kedisiplinan pada produktivitas kerja karyawan cv. podomoro. H2: Diduga adanya pengaruh motivasi pada produktivitas kerja karyawan cv. podomoro dan H3: Diduga adanya pengaruh lingkungan kerja pada produktivitas kerja karyawan cv. podomoro.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Model Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan uji data statistik yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Model penelitian yang digunakan dalam rangka memahami konsep tersebut yaitu sebagai berikut:.



**Gambar 1. Model Penelitian**

#### **Populasi dan Sampel**

Penelitian ini, seluruh populasi yang terdiri dari 35 orang yang dijadikan sampel, yaitu karyawan di cv. podomoro di kecamatan yosowilangun. Teknik pengambilan sampel pada responden dengan menggunakan sampling jenuh.

#### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari hasil tanggapan responden terkait kedisiplinan, motivasi, lingkungan kerja, dan produktivitas dari para pekerja. Selain itu, sumber data diperoleh dari data internal yang ada pada perusahaan seperti data karyawan, dokumen-dokumen, dan kegiatan operasional.

#### **Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan cv. podomoro. Skala yang digunakan yaitu menggunakan 5 kriteria dari skala likert.

#### **Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menerapkan analisis regresi linier berganda dengan hitungan statistik yang dibantu oleh program SPSS versi 24. Langkah-langkah pengujian yang dilakukan meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji statistik.

## **RESULTS AND DISCUSSION**

#### **Hasil Uji Validitas**

Pengujian validitas yang dilakukan pada responden yang berjumlah 35 karyawan di cv. podomoro menunjukkan hasil bahwa instrumen pernyataan dari keempat variabel kedisiplinan, motivasi, lingkungan kerja, produktivitas yaitu valid dan layak valid digunakan sebagai alat penelitian karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sebesar (0,3).

#### **Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 1. Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Interval	Ket.
1	Kedisiplinan (X1)	0,813	0,801-1,00	Sangat Reliabel

2	Motivasi (X2)	0,878	0,801-1,00	Sangat Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,921	0,801-1,00	Sangat Reliabel
4	Produktivitas (Y)	0,939	0,801-1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

### Hasil Uji Normalitas

**Tabel 2. Uji Normalitas**

Tst Statistic	Exac Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,208	0,082	Terdistribusi Normal

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

### Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,175 dengan nilai VIF < 10 yaitu (5,698), motivasi (X2) sebesar 0,140 dengan nilai VIF < 10 (7,132), dan lingkungan kerja (X3) sebesar 0,263 dengan nilai VIF < 10 yaitu (3,796). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua tidak mengalami masalah multikolinearitas.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut hasil pengujian ini diperlihatkan bahwa variabel kedisiplinan (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,992, yang lebih dari (0,05). Variabel motivasi (X2) juga menunjukkan nilai sebesar 0,445, yang lebih besar dari (0,05), begitu juga dengan variabel lingkungan kerja (X3) yang memiliki nilai 0,258, lebih besar dari (0,05). Ini menunjukkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$PK = 1,395 + 0,031KD + 0,688M + 0,343LK + 2,397$$

Keterangan :

- PK = Produktivitas kerja
- 1,395 = Konstanta
- 0,031 = Koefisien Kedisiplinan
- 0,688 = Koefisien Motivasi
- 0,343 = Koefisien Lingkungan Kerja
- 2,397 = Error

### Uji Hipotesis (Uji t)

Dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dan derajat kebebasan (n-2) yaitu 35-2 = 33 yang menghasilkan nilai  $t_{tabel} = 2,035$ , hasil uji hipotesis terhadap variabel seperti kedisiplinan, motivasi, lingkungan kerja pada produktivitas kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji parsial pada variabel kedisiplinan, menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,102, lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$ , dengan taraf sig. 0,919 yang lebih besar dari tingkat sig. menunjukkan bahwa hipotesis pertama ditolak yang dapat disimpulkan variabel kedisiplinan tidak berpengaruh pada produktivitas kerja.
2. Uji parsial pada variabel motivasi, didapatkan  $t_{hitung}$  sebesar 2,310 dan nilai signifikan 0,028. Menyatakan bahwa H2 diterima karena hitungan t lebih besar dari tabel t sebesar 2,035 maka ditarik kesimpulan variabel motivasi berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan di cv. podomoro dengan tingkat signifikan di bawah ambang batas 0,05.
3. Uji parsial pada variabel lingkungan kerja, ditunjukkan hasil  $t_{hitung}$  2,099 dengan signifikansi sebesar 0,044 yang berarti bahwa tabel t (2,035) memiliki interpretasi hipotesis ketiga diterima karena kurang dari hitungan t (0,044). Sehingga dapat menarik kesimpulan variabel lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 3. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,876	0,767	0,745	1,82095

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

**Pembahasan**

**Pengaruh Kedisiplinan pada Produktivitas Kerja Karyawan CV. PODOMORO**

Berdasarkan pengujian H1 menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak memiliki pengaruh pada produktivitas karyawan cv. podomoro di kecamatan yosowilangun karena disiplin dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan sebagainya. Semakin tinggi disiplin karyawan maka tidak akan berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan disiplin yang tidak cukup berdampak terhadap meningkatnya produktivitas karyawan. Kurangnya disiplin akan mempengaruhi produktivitas dalam bekerja yang seharusnya terjadi di tempat kerja di mana semakin baik disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerjanya. Namun pada karyawan cv. podomoro masih kurang memperhatikan kedisiplinan dilihat dari karyawan yang kurang disiplin, dan masih banyak yang kurang memiliki kesadaran dan keinginan dalam mematuhi aturan dan ketentuan perusahaan cv. podomoro yang ada. Kurangnya pengawasan dan arahan dalam aturan dan ketetapan kedisiplinan yang dibuat perusahaan bisa berakibat pada karyawan yang memungkinkan mereka akan tidak merasa perlu atau tidak terdorong untuk mengikuti aturan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan. Ini menjelaskan bahwa suatu kerelaan dan kesediaan pegawai untuk taat pada aturan-aturan yang berlaku tanpa ada paksaan. Kemungkinan karyawan lebih cenderung memperhatikan dari faktor lain seperti apresiasi yang diberikan pimpinan dan lingkungan sekitar dari pekerja yang kondusif, fasilitas sebagai penunjang kerja, dan tingkat keefisienan karyawan dalam bekerja dalam meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan data dari jawaban responden mengenai indikator kedisiplinan, tidak signifikannya disebabkan oleh karyawan kurang bersedia dan rela menaati aturan perusahaan begitu juga dengan pengawasan dan arahan pimpinan yang kurang pada karyawan. Oleh karena itu, kedisiplinan tidak dapat mendorong pegawai untuk lebih produktif dalam bekerja. Menurut Fahmi (2016), disiplin adalah sejauh mana seseorang mematuhi aturan yang berlaku dan siap menerima konsekuensi atau hukuman atas pelanggaran aturan yang ditetapkan oleh otoritas atau perusahaan. Sehingga ada atau tidaknya kedisiplinan tidak akan berpengaruh pada produktivitas kerja, karyawan akan tetap melakukan pekerjaan yang produktif yang disebabkan oleh faktor lainnya. Temuan dari penelitian ini sesuai dengan peneliti Kudratul Alam & Sarpan (2024), Assagaf & Dotulong (2015), dan Saleh & Utomo (2018) namun tidak sejalan dengan yang dilakukan peneliti Nofwanda & Kusdiyanto (2024), Firmansyah & Mistar (2020), dan Martono & Aspiyah (2016).

**Pengaruh Motivasi pada Produktivitas Kerja Karyawan CV. PODOMORO**

Temuan dari uji H2 menghasilkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan pada produktivitas karyawan di cv. podomoro di kecamatan yosowilangun. Tingkat motivasi yang tinggi berdampak positif pada peningkatan produktivitas, karena karyawan yang termotivasi cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan standar perusahaan. Perusahaan cv. podomoro memberikan apresiasi kepada karyawannya berupa bonus tunai tahunan dan kepuasan atas gaji yang diterima, serta hubungan kerja yang harmonis antar karyawan. Ini tidak hanya menjaga semangat dan antusiasme karyawan tetapi juga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Pada perusahaan cv. podomoro motivasi berperan penting untuk meningkatkan produktivitas. Tidak hanya faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi, tetapi juga motivasi internal dari individu itu sendiri yang berperan penting dalam mendorong produktivitas. Tannady (2017) menyatakan motivasi seseorang tergantung pada kuat dan lemahnya motivasi yang ada di mana, motivasi adalah keadaan batin seseorang yang menggerakkan, memberi energi, mengaktifkan, dan menyalurkan tingkah laku menuju suatu tujuan sehingga peranan karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam menggerakkan karyawan untuk memenuhi tuntutan organisasi

memerlukan pemahaman apa yang memotivasi karyawan untuk bekerja untuk organisasi. Karena adanya motivasi ini bisa menentukan perilaku karyawan untuk bekerja.

Berdasarkan data dari jawaban responden mengenai indikator motivasi, signifikannya disebabkan oleh karyawan yang senantiasa memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya untuk meningkatkan kemampuannya dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Hal ini karena pemberian apresiasi, kepuasan, hubungan kerja baik oleh perusahaan sehingga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Maka faktor-faktor pada motivasi cukup berdampak dalam mempengaruhi meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Temuan pada penelitian ini sesuai dengan studi dari Assagaf & Dotulong (2015), Pettarina et al., (2018), dan Saleh & Utomo (2018) namun tidak sesuai dengan studi dari Berlin & Rafida (2022) dan Rampisela & Lumintang (2020).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja pada Produktivitas Kerja Karyawan CV. PODOMORO**

Pengujian H3 ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di cv. podomoro kecamatan yosowilangun. Lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan efisiensi kerja secara signifikan. Karyawan CV. Podomoro percaya bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik maupun sosial, berkontribusi besar terhadap produktivitas mereka. Lingkungan kerja yang nyaman dengan pencahayaan, suhu, suara kebersihan, dan keamanan yang baik serta tata letak yang teratur membantu meningkatkan semangat karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya ataupun pekerjaannya. Komunikasi yang baik antar karyawan memungkinkan mereka bekerja dengan nyaman dan menjaga produktivitas penuh. Mudhofar (2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja meliputi semua faktor yang terkait dengan pekerjaan dan yang ada di sekitar lokasi tempat seseorang bekerja, yang juga dapat berdampak pada cara mereka menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai lingkungan di mana suatu organisasi berada, tempat seluruh pegawai menjalankan tugas dan fungsinya serta terdapat berbagai fasilitas dan infrastruktur yang mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Manajemen perusahaan selalu memperhatikan sebuah kondisi lingkungan kerja untuk memastikan karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan meningkatkan produktivitas mereka.

Berdasarkan data yang didapatkan dari tanggapan responden mengenai indikator lingkungan kerja, signifikannya disebabkan oleh perusahaan dalam menyediakan lingkungan kerja kepada karyawan dengan baik ditunjang dengan fasilitas yang memadai baik secara fisik maupun non-fisik. Karena lingkungan kerja yang nyaman dan tenang dengan interaksi yang baik sesama karyawan akan berpengaruh pada produktivitas kerja juga pada tujuan dari perusahaan. Hal ini berarti salah satu faktor dari lingkungan kerja penting untuk mempengaruhi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini didukung dengan temuan peneliti Damastara & Sitohang (2020), Martono & Aspiyah (2016), dan Nofwanda & Kusdiyanto (2024) namun tidak didukung dengan temuan peneliti Kudratul Alam & Sarpan (2024), Berlin & Rafida (2022), Rampisela & Lumintang (2020), dan Saleh & Utomo (2018).

### **KESIMPULAN**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi bagaimana disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan cv. podomoro di kecamatan yosowilangun. Kesimpulan penelitian diambil dari rumusan masalah, tujuan, hipotesis, dan temuan penelitian, serta penjelasan temuan yang telah disajikan sebelumnya, didapatkan bahwa kedisiplinan tidak berdampak signifikan pada produktivitas karyawan cv. podomoro, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif pada produktivitas karyawan cv. podomoro.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, W., Arafat, Y., & Darmawati, T. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astra International Tbk. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (Manivestasi)*, 4(1), 93–106. <https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v4i1.10281>
- Andriani, A. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Tohar Media.
- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 639–649. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.3.2.2015.8692>
- Berlin, B. D. D., & Rafida, V. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 10(1), 81–93. <https://doi.org/https://journal.unesa.ac.id/index.php/jpap>
- Damastara, A., & Sitohang, S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(11), 1–15. <http://jurnalmahasiswa.stesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3696>
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Kinerja)*. Mitra Wacana Media.
- Firmansyah, D., & Mistar. (2020). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202–216.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kudratul Alam, I., & Sarpan. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Lion Wings. *Ikraith-Ekonomika*, 7. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2>
- Martono, S., & Aspiyah, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Mudhofar, M. (2019). *Faktor Pengaruh Prestasi Kerja dan Kinerja Organisasi Publik*. Widya Gama Press.
- Mudhofar, M. (2021). *Performance Allowance , Motivation , Employees ' Work Achievement And Organizational Performance Among Government Employees*. *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik (JKAP)*, 25(1), 74–89. <https://journal.ugm.ac.id/jkap>
- Nofwanda, S., & Kusdiyanto. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM: Studi Kasus pada Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo. 5(3), 1156–1166. <https://doi.org/https://doi.org/10.47467/elma.v5i3.5607>
- Pettarina, A., Sjahruddin, H., & Mus, A. M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kementerian Pariwisata. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 6(2), 60–72.
- Ramadhani, R. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara. *E-Journal Ilmu Pemerintahan*, 6(4), 2069–2080.
- Rampisela, V. A. J., & 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), 302–311. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.8.1.2020.27535>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Mmotivas Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. 11(21), 28–50. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert.