



Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada BLP Property

The Influence of Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Productivity at Blp Property

Gheofani Oky Rahmansyah & Nur Cahyadi*

Program Studi atau Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia

Abstrak

Artikel atau tulisan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan BLP Property. Masalah pada artikel ini difokuskan pada produktivitas karyawan BLP Property. Guna mendekati permasalahan ini dipergunakan acuan teori dari Edy Sutrisno tentang produktivitas kerja karyawan. Data-data dikumpulkan melalui metode pembagian angket penelitian yang diperoleh dari data primer dengan mengajukan pernyataan secara tertulis kepada responden karyawan BLP Property. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian anggota karyawan BLP Property sebanyak 30 orang. Penarikan sampel menggunakan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Artikel atau tulisan ini menyimpulkan hasil bahwa: (1) variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan; (2) Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan; (3) Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Karyawan

Abstract

This article or writing aims to determine the influence of the work environment, work motivation, and work discipline on the productivity of BLP Property employees. The problem in this article focuses on the productivity of BLP Property employees. In order to approach this problem, Edy Sutrisno's theoretical reference regarding employee work productivity is used. Data was collected through the method of distributing research questionnaires obtained from primary data by submitting written statements to BLP Property employee respondents. The population in this study was 30 BLP Property employees. Sampling uses the saturated sampling method or better known as census. This article or writing concludes that: (1) work environment variables have no influence on employee productivity variables; (2) Work motivation variables influence employee productivity variables; (3) The work discipline variable has no effect on the employee productivity variable.

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

How to Cite: Gheofani Oky Rahmansyah & Nur Cahyadi, S.ST.,MM (2023). Analisis Lingkungan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada BLP Property. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 4 (2) 2023: 221-229,

*E-mail: nurcahyadi@uma.ac.id

ISSN 2774-3004 (Online)



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Oleh karena itu, manusia sebagai aset hidup perusahaan harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan baik. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam upaya pencapaian produktivitas karyawan dan tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien.

Produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil keluaran yang dapat diukur dari fisik, bentuk serta nilai dan masukan yang diukur dari tenaga kerja. Setiap perusahaan selalu menginginkan peningkatan pada produktivitas karyawan secara terus-menerus. Karena sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi termasuk dalam lembaga organisasi seperti perusahaan. Produktivitas dipengaruhi oleh motivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dijelaskan oleh (Ravianto dalam Edy Sutrisno, 2020: 102) Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Menurut (Edy Sutrisno, 2020: 104), indikator produktivitas antara lain 1.Kemampuan 2.Meningkatkan hasil yang dicapai 3.Semangat kerja 4.Pengembangan diri 5.Mutu 6.Efisiensi. Seorang karyawan dikatakan produktif apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi serta dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Namun pada setiap perusahaan dapat terjadi tingkat penurunan produktivitas pada karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari kualitas kedisiplinan karyawan sehingga tidak tercapainya target kerja karyawan yang sesungguhnya.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan agar karyawan mereka bersedia untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan mentaati norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan. Menurut (Singodimedjo dalam Edy Sutrisno, 2020: 86) Disiplin kerja merupakan seseorang yang mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku dengan keadaan yang rela dan indikator disiplin kerja menurut (Singodimedjo dalam Edy Sutrisno, 2020: 94) adalah sebagai berikut: 1.Peraturan jam masuk, jam istirahat, dan jam pulang 2.Peraturan berpakaian dan tingkah laku 3.Peraturan melakukan pekerjaan 4.Peraturan dan larangan. Seperti kondisi pada BLP Property salah satu penyebab dari menurunnya tingkat produktivitas karyawan pada BLP Property karena kurangnya kualitas disiplin pada karyawan. Diantaranya ialah terdapat banyaknya karyawan bersantai pada saat jam kerja dengan menunda tugas pekerjaannya dan sering terdapat karyawan meninggalkan pekerjaan tanpa izin untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja berlangsung. Diketahui dengan tidak adanya punishment bagi karyawan yang keluar tanpa izin menyebabkan karyawan lain mencontoh sikap ketidaksiplinan tersebut sehingga lama-kelamaan bagi karyawan sikap tidak disiplin dalam jam kerja sudah menjadi hal yang biasa.

Lingkungan Kerja adalah suasana dan fasilitas dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaan dan lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan merasa aman dan nyaman. Menurut (Sedarmayanti dalam Khaeruman, 2021: 55) Lingkungan kerja merupakan segala fasilitas yang ada di sekitar tempat kerja seperti alat perkakas dan bahan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga dapat memberikan persepsi menyenangkan, aman, tenang disekitar bagi karyawan. Menurut (Sedarmayanti dalam Khaeruman, 2021: 4) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: 1.Pencahayaan 2.Temperatur 3.Kelembaban 4.Sirkulasi udara 5.Kebisingan 6.Mekanisme ruang gerak 7.Bau-bauan 8.Tata warna 9.Dekorasi 10.Musik 11.Keamanan Dalam hal ini pihak manajemen tentunya sudah cukup baik dan adil dalam menciptakan sebuah lingkungan kerja diantaranya seperti memberikan kenyamanan, fasilitas hiburan, fasilitas cuti, apresiasi peforma kerja. Namun tetap diperlukan manajemen yang mampu memberi motivasi kerja yang tinggi kepada karyawan untuk bertanggung jawab kepada tugas-tugasnya. Semakin tinggi motivasi yang diberikan akan menciptakan kualitas disiplin pada karyawan dan produktivitas karyawan menjadi meningkat, sehingga dapat menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan dalam pencapaian tujuan pada perusahaan BLP Property

Motivasi adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri yang mendorong seseorang untuk menimbulkan dan mengharapkan perilaku. Menurut (Robbins dan

Judge dalam Busro, 2018) motivasi kerja merupakan kebutuhan dari suatu proses untuk mendorong sikap seseorang dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu maupun tujuan perusahaan dan memenuhi kebutuhan seseorang tersebut. Sumber teori dari Maslow dalam (Muhammad Busro, 2018: 58) indikator dari motivasi kerja ialah: 1. Dimensi kebutuhan raga, 2. Kebutuhan keselamatan, 3. Kebutuhan sosial, 4. Kebutuhan kehormatan, 5. Kebutuhan aktualisasi diri. Semakin tinggi motivasi yang diberikan akan menciptakan kualitas disiplin pada karyawan dan produktivitas karyawan menjadi meningkat, sehingga dapat menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan dalam pencapaian tujuan pada perusahaan BLP Property.

Ukuran disiplin pada karyawan bisa dilihat dari rendahnya tingkat kesadaran karyawan pada tugas dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dapat mengganggu jalannya produksi yang berlangsung. Menurut penelitian sebelumnya oleh (Sukardi, 2021) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Menurut penelitian sebelumnya oleh (Sri Wahyuningsih, 2018) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dalam hal ini apabila dilakukan peningkatan pada lingkungan kerja akan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan sehingga untuk meningkatkannya, maka perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang kondusif. Selanjutnya menurut penelitian sebelumnya oleh (Ir Osman dan Riska Milenia, 2022) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan hasil dalam penelitian ini, dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan riset penelitian lebih lanjut mengenai "Analisis Lingkungan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada BLP Property." Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk memberi bukti empiris sejauh mana lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas karyawan. Hasil artikel akan memberikan output tentang produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian metode pendekatan Kuantitatif deskriptif. Penelitian ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan analisa data bersifat statistik yang data-datanya merupakan data angket sesuai kajian ini. Menurut Sugiyono (2018: 13) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Tempat penelitian berlokasi di BLP Property Gresik. Jl. Jawa No.99 GKB, Karanggondang, Yosowilangun, Kec. Manyar, Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Waktu Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 1 minggu yaitu pada 13 September – 20 September 2023. Populasi riset ini adalah dari sebagian karyawan yang bekerja di BLP Property sebanyak 30 orang karyawan. Dengan demikian teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh.

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). PLS merupakan metode alternatif analisis dengan 68 Structural Equation Model (SEM) yang berbasis variance. Alat bantu yang digunakan ialah program Smart PLS Versi 4 untuk analisis dan pengolahan data melalui uji validitas dan reliabilitas, uji hipotesis, dan evaluasi kecocokan dan kebaikan model goodness of fit.

Teknik Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam suatu penelitian, uji validitas dan uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi kualitas penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur akurasi pada penelitian, sedangkan uji reliabilitas untuk menilai konsistensi pada isi hasil riset. Keduanya sangat berperan penting dalam menentukan seberapa baik penelitian yang dijalankan. Validitas menurut Sugiyono (2016: 177) bertujuan untuk mengetahui ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Menurut Ghazali (2018: 45) reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik bootstrapping. Bootstrapping adalah proses menilai tingkat signifikansi dari direct effects, indirect effects dan total effects. Nilai t statistic, yang kita bandingkan dengan nilai t table untuk menguji pengaruh signifikan atau tidaknya variable eksogen terhadap endogen dan ilai p value, untuk dibandingkan apakah nilainya berada dibawah significance level

Evaluasi Kecocokan dan Keباikan Model Goodness Of Fit

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Evaluasi outer loading

Variabel	Indikator	Outer loadings
Lingkungan Kerja	X1.1 <- X1	0.822
	X1.2 <- X1	0.803
	X1.3 <- X1	0.827
	X1.4 <- X1	0.852
	X1.5 <- X1	0.842
Motivasi Kerja	X2.1 <- X2	0.782
	X2.2 <- X2	0.730
	X2.3 <- X2	0.834
	X2.4 <- X2	0.848
Disiplin Kerja	X3.1 <- X3	0.748
	X3.2 <- X3	0.732
	X3.3 <- X3	0.911
	X3.4 <- X3	0.773
	X3.5 <- X3	0.854
Produktivitas Karyawan	Y.1 <- Y	0.848
	Y.2 <- Y	0.865
	Y.3 <- Y	0.756
	Y.4 <- Y	0.836
	Y.5 <- Y	0.908

Sumber : data diolah, 2023

Hasil dari pengujian butir pertanyaan terhadap variabel yang diukur dinyatakan valid karena seluruh hasil nilai outer loadings > 0,7 menurut hair et al (2019) nilai yang direkomendasikan harus lebih besar atau sama dengan nilai 0,7 maka data yang digunakan dinyatakan valid.

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

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Lingkungan Kerja	0.887	0.898	0.917	0.688
Motivasi Kerja	0.812	0.831	0.876	0.640
Disiplin Kerja	0.865	0.879	0.902	0.650
Produktivitas Karyawan	0.898	0.909	0.925	0.713

Sumber : data diolah, 2023

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang di nyatakan valid. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan formula cronbach's alpha. Menurut Ghazali dan Laten (2015) nilai cronbach's alpha yang baik jika seluruh nilai variabel > 0,7 dan menurut sarstedt et al (2017) syarat convergent validity yang baik dan terpenuhi jika nilai AVE variabel >

0,5 atau 50% berdasarkan hasil penelitian variabel lingkungan, motivasi, dan disiplin terhadap produktivitas dinyatakan reliabel dan terpenuhi karena seluruh nilai cronbach's alpha pada variabel lingkungan, motivasi, dan disiplin produktivitas > 0,7 dan nilai AVE pada seluruh variabel > 0,5 atau 50%.

Tabel 3 Discriminant Validity-HTMT

Variabel	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Produktivitas Karyawan
Lingkungan Kerja				
Motivasi Kerja	0.548			
Disiplin Kerja	0.863	0.807		
Produktivitas Karyawan	0.658	0.818	0.775	

Sumber : data diolah, 2023

Evaluasi discriminant validy dengan HTMT menurut hanseler et al (2015) nilai HTMT setiap pasangan variabel terpenuhi jika nilai HTMT setiap pasangan variabel < 0,9 dalam penelitian ini terdapat nilai HTMT setiap pasangan sebesar < 0,9 maka dinyatakan nilai HTMT dapat terpenuhi.

Tabel 4 Discriminant Validity-Fornell Larcker

Variabel	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Produktivitas Karyawan
Lingkungan Kerja	0.829			
Motivasi Kerja	0.479	0.800		
Disiplin Kerja	0.776	0.677	0.806	
Produktivitas Karyawan	0.609	0.717	0.702	0.844

Sumber : data diolah, 2023

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

Tabel 5 Discriminant Validity-Cross Loading

Indikator	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Produktivitas Karyawan
X1.1	0.822	0.456	0.563	0.591
X1.2	0.803	0.426	0.515	0.405
X1.3	0.827	0.431	0.680	0.410
X1.4	0.852	0.236	0.645	0.521
X1.5	0.842	0.443	0.801	0.545
X2.1	0.385	0.782	0.553	0.555
X2.2	0.283	0.730	0.457	0.514
X2.3	0.309	0.834	0.480	0.476
X2.4	0.509	0.848	0.642	0.702
X3.1	0.571	0.713	0.748	0.516
X3.2	0.414	0.563	0.732	0.414
X3.3	0.769	0.493	0.911	0.593
X3.4	0.583	0.411	0.773	0.597
X3.5	0.726	0.588	0.854	0.661
Y.1	0.614	0.624	0.668	0.848
Y.2	0.417	0.636	0.511	0.865
Y.3	0.491	0.507	0.566	0.756
Y.4	0.416	0.555	0.479	0.836
Y.5	0.599	0.685	0.702	0.908

Sumber : data diolah, 2023

Cross loading adalah salah satu metode untuk mengetahui discriminant validity pada item pengukuran. Menurut Ghozali dan Tatan (2015) jika setiap item berkorelasi lebih tinggi dengan variabel yang diukurnya maka evaluasi discriminant validity dengan cross loading terpenuhi. Nilai discriminant validity dengan cross loading pada hasil penelitian ini dinyatakan terpenuhi karena setiap item berkorelasi lebih tinggi dengan variabel yang diukurnya.

Tabel 6 Inner VIF-Inner Model

Indikator	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Produktivitas Karyawan
Lingkungan Kerja				2.538
Motivasi Kerja				1.867
Disiplin Kerja				3.613
Produktivitas Karyawan				

Sumber : data diolah, 2023

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

Tabel 7 F Square

Indikator	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Produktivitas Karyawan
Lingkungan Kerja				0.048
Motivasi Kerja				0.304
Disiplin Kerja				0.035
Produktivitas Karyawan				

Sumber : data diolah, 2023

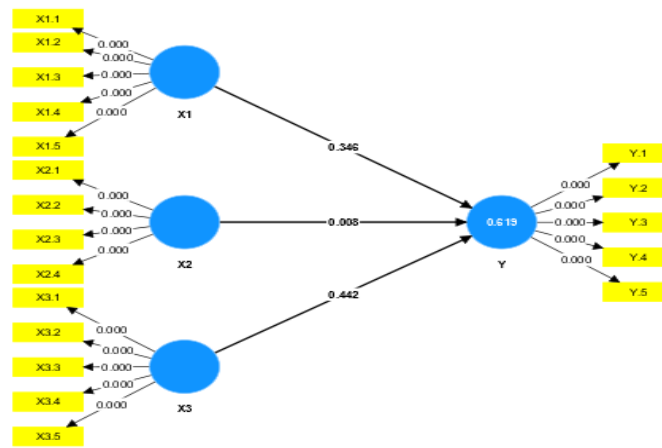
Evaluasi kecocokan dan kebaikan model dengan f square menurut sarstedt et al (2017) nilai f square sebesar 0,02 termasuk level rendah, nilai f square sebesar 0,15 termasuk moderat dan nilai f square sebesar 0,35 termasuk tinggi. Hasil dari penelitian variabel lingkungan terhadap produktivitas termasuk pada level rendah. Variabel motivasi terhadap produktivitas termasuk pada level moderat menuju tinggi, dan variabel disiplin terhadap produktivitas termasuk pada level rendah.

Tabel 8 R Square

	R-square	R-square adjusted
Produktivitas Karyawan	0.619	0.575

Sumber : data diolah, 2023

Nilai R square untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut sarstedt et al (2017) nilai r square sebesar 0,75 termasuk kategori kuat, nilai r square 0,50 termasuk kategori moderat dan nilai r square sebesar 0,25 termasuk dalam kategori rendah. Hasil penelitian besarnya pengaruh variabel lingkungan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan termasuk dalam kategori moderat. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan sebesar 61,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.



Gambar 1 Hasil Uji Hipotesis

Tabel 9 Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Lingkungan kerja -> Produktivitas	0.216	0.240	0.229	0.942	0.346
Motivasi kerja -> Produktivitas	0.465	0.474	0.176	2.638	0.008
Disiplin kerja -> Produktivitas	0.220	0.206	0.286	0.770	0.442

Sumber : data diolah, 2023

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

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja t statistik sebesar (0,942) < 1,96 p values (0,346) > 0,05 maka secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan tidak berpengaruh atau ditolak. Pada karyawan BLP Property kondisi ini bisa terjadi karena disebabkan dari fasilitas pendukung dalam menyelesaikan tugas untuk karyawan pada BLP Property sudah terpenuhi seperti ruang kerja nyaman, laptop yang memadai, wifi, dan aplikasi pendukung untuk memudahkan karyawan dalam menjaga produktivitas, namun bukanlah menjadi hal yang utama dalam meningkatkan produktivitas.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ariansah dan Wahyuningsih (2023), Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Megasari makmur 1 bagian produksi dalam jurnal Vol.5 No.4 Agustus 2023 yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan secara parsial nilai yang dihasilkan berpengaruh signifikan dan dapat diterima dengan nilai t statistik (2,638) > 1,96 dan p values (0,008) < 0,05. Artinya jika berdasarkan indikator motivasi yang terdiri dari kebutuhan raga, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan/kehormatan. Pada BLP Property pemberian penghargaan beserta bonus pada karyawan berprestasi terbilang cukup baik sehingga dapat memberikan dorongan motivasi pada setiap karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Osman dan Milenia (2022), Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan hotel royal palm cengkareng dalam jurnal Vol.5 No.3 November 2022, Hal. 140-147 dengan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Royal Palm.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan t statistik $(0,770) < 1,96$ dan p values $(0,442) > 0,05$ maka secara parsial tidak signifikan dan di tolak. Uraian dari disiplin kerja seperti mematuhi peraturan jam masuk, istirahat, dan jam pulang kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan kondisi yang ada pada BLP Property terdapat karyawan yang kurang disiplin. Karyawan tersebut sebaiknya meninggalkan pekerjaan pada waktu jam kerja berlangsung dengan alasan kepentingan pribadi. Hal itu walaupun sering terjadi namun tidak ada pengaruh terhadap produktivitas karyawan BLP Property. Ini bisa terjadi karena kurangnya beban pekerjaan pada karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan karyawan memiliki waktu senggang lebih banyak.

Hasil ini berbeda dengan penelitian sebelumnya oleh Sukardi (2022), Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta dalam jurnal Vol.4 No.1 Februari 2021, Hal 29-42.

Disiplin kerja merupakan salah satu variabel penting dalam memaksimalkan produktivitas karyawan karena jika karyawan tidak disiplin pada jam kerja dapat mengganggu jalannya produksi yang berlangsung.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui dengan hal-hal sebagai berikut:

Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada keterkaitan tentang lingkungan kerja dengan tingkat produktivitas pada karyawan BLP Property. Hal ini bisa terjadi karena fasilitas yang diberikan BLP Property sudah terpenuhi dan cukup baik sehingga dapat membantu produktivitas pada karyawan.

Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada BLP Property maka hipotesis diterima. Dalam hal ini ketahu bahwa produktivitas karyawan pada BLP Property dapat meningkat dengan adanya motivasi seperti pemberian bonus kepada karyawan.

Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada BLP Property. Hasil ini sama dengan hasil dari uji hipotesis lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada BLP Property. Disiplin kerja tidak mempengaruhi meningkat dan menurunnya produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, M., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), 287-298.
- Ariansah, S., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (di PT. Megasari Makmur 1 Bagian Produksi). *Journal on Education*, 5(4), 16614-16621.
- Ayusta, R. G. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada CV Sumber Baru Rekso (Doctoral dissertation, STIE Malangkucecwara).
- Busro, Muhammad. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Gramedia Group,
- Cahyadi, N., & Baskoro, H. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putrasean Rubber Industri Surabaya: Analyst of the influence of leadership and work discipline on employee performance at PT. Putrasean Rubber Industry Surabaya. *Economics And Business Management Journal (EBMJ)*, 1(02), 116-129.

- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159-166,
- Khaeruman. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: CV AA. RIZKY,
- N. Safithri, Marsha. "Produktivitas adalah: Pengertian dan cara menghitungnya" di akses pada tanggal 8 september 2022. Dari <https://majoo.id/solusi/detail/produktivitas-adalah>
- Osman, I. R., & Milenia, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Royal Palm Cengkareng. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(3), 140-147.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Purnaya, Gusti Ketut. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV ANDI,
- Sutrisno, H Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA,
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29-42.
- Wahyuni, S. I., & Lubis, E. F. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. *VALUTA*, 6(1), 55-65.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.