

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PTPN II SEI SEMAYANG

Fat'hul Fahrozi Nasution¹, Siswa Pratama², Wilchan Robain³

^{1,2,3}Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi, Kota Medan

Email Korespondensi: fahrozinasution16@gmail.com

Email: fahrozinasution16@gmail.com; siswapratama@dosen.pancabudi.ac.id;

wilchan_robain@dosen.pancabudi.ac.id

ABSTRACT

The research analysis aims to analyze the work environment, work motivation and work discipline on the productivity of PTPN II Sei Semayang employees. The data analysis technique used is an associative research method with the help of the SPSS version 19 program. This research uses multiple linear regression analysis. The sample in this study was 64 respondents. Primary data collection uses a questionnaire. The results of the research show that testing for the work environment variable shows a tcount value of 4.246 > ttable of 2.00 with a significant value of 0.000 < 0.05, so the hypothesis H1 is accepted and H0 is rejected, meaning that the work environment has a partially positive and significant effect on work productivity. PTPN II Sei Semayang employees. The test results for the work motivation variable show a tcount value of 2.286 > ttable of 2.00 with a significant value of 0.026 < 0.05, so hypothesis H2 is accepted and H0 is rejected, meaning that work motivation has a partially positive and significant effect on the work productivity of PTPN II employees Sei Semayang. The test results for the work discipline variable show a tcount value of 2.523 > ttable of 2.00 with a significant value of 0.014 < 0.05, so hypothesis H3 is accepted and H0 is rejected, meaning that work discipline has a partially positive and significant effect on the work productivity of PTPN II employees Sei Semayang. Simultaneous test results with a calculated F value of 20.869 which is greater than 2.76 and a significant value of 0.000 is smaller than 0.05 so it can be concluded that hypothesis 4 is accepted and hypothesis 0 is rejected so it can be concluded that the work environment, work motivation and work discipline have a significant effect simultaneously on the work productivity of PTPN II Sei Semayang employees.

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

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk menganalisis lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PTPN II Sei Semayang. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 19. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,246 > t_{tabel} sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H₁ diterima dan H₀ ditolak, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN II Sei Semayang. Hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,286 > t_{tabel} sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,026 < 0,05, maka hipotesis H₂ diterima dan H₀ ditolak, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN II Sei Semayang. Hasil pengujian untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,523 > t_{tabel} sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,014 < 0,05, maka hipotesis H₃ diterima dan H₀ ditolak, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN II Sei Semayang. Hasil uji secara simultan dengan nilai dari F hitung sebesar 20,869 yang lebih besar dari 2,76 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Indexed:



lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN II Sei Semayang.

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

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (nonmaterial/nonfinansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Pencapaian keberhasilan dalam suatu lembaga sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya, yaitu para pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik itu dari sisi kualitas maupun kuantitasnya (Pratama, 2019). Perusahaan akan dapat maju dan berkembang dengan cepat bila didukung oleh seluruh karyawan yang mampu bekerja secara produktif dalam setiap pelaksanaan tugasnya. Oleh sebab itu, karyawan yang produktif dapat dilihat dari penggunaan waktu kerja yang ada, akan digunakan dengan sebaik-baiknya untuk fokus dan konsentrasi menyelesaikan tugasnya yang telah dimulainya sampai dengan selesai agar dapat memberikan hasil kerja yang optimal. Namun demikian, dalam pelaksanaan sering ditemui bahwa tidak semua karyawan yang bekerja di perusahaan mempunyai pandangan yang sama untuk selalu bekerja dengan produktif dan menggunakan waktu kerja dengan optimal demi tercapai tujuan utama perusahaan.

Menurut (Anoraga, 2019) produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumberdaya yang digunakan. Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin dan per faktor produksi lainnya (Sedarmayanti, 2019). Menurut (Widodo, 2018), produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Menurut (Anoraga (2019) produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut (Sedarmayanti, 2019) lingkungan kerja dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Serta keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja menurut (Anoraga, 2019) yaitu motivasi kerja yang merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, karenadengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Keberhasilan perusahaan dapat ditentukan oleh aspek yang sangat penting yakni disiplin kerja. Karyawan yang disiplin cenderung lebih terorganisir, efisien, dan fokus dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Hal ini berakibat pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja secara keseluruhan. Karyawan harus memahami dengan jelas peraturan, kebijakan, dan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2019) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkahlaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2018) disiplin adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Disiplin merupakan fungsi MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin tinggi persentasi kerja yang dapat dicapai. Salah satu perusahaan yang menyadari pentingnya peningkatan produktivitas kerja karyawan yaitu PTPN II Sei Semayang merupakan merupakan hasil penggabungan PTP-II (Persero) dan PTP-IX (Persero). Pabrik Gula Sei Semayang merupakan industri manufaktur yang memproduksi gula pasir. Bahan baku utama dari produk tersebut adalah tebu yang dari penyediaanbahan baku Perusahaan ini dalam masa operasinya sering disebut dengan masa giling gula yaitu apabila bahan baku (tebu),

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Indexed:



mengalami masapenen yang cukup untuk digiling dalam produksi.

Tabel 1: Pencapaian Produktivitas Kerja Perusahaan

| 2021-2022 | | | | | | | |
|-----------|-----------|------------|--------|----------|------------|--------|----------|
| | Budget | | | Actual | | | %Capaian |
| | Luas (Ha) | Ton Tebu | Protas | Luas(Ha) | TonTebu | Protas | |
| PC | 112.50 | 9000.00 | 80.00 | 112.50 | 8.468.76 | 75.28 | 94.10 |
| R-I | 538.50 | 38.772.00 | 72.00 | 538.50 | 41.726.48 | 77.49 | 107.62 |
| R-II | 511.70 | 33.772.20 | 66.00 | 511.70 | 34.952.34 | 68.31 | 103.49 |
| R-III | 392.80 | 21.604.00 | 55.00 | 392.80 | 20.776.12 | 52.89 | 96.17 |
| Jlh | 1555.50 | 103.148.20 | 66.31 | 1.555.50 | 105.923.70 | 68.10 | 102.69 |
| 2022-2023 | | | | | | | |
| | Budget | | | Actual | | | %Capaian |
| | Luas (Ha) | Ton Tebu | Protas | Luas(Ha) | TonTebu | Protas | |
| PC | 227.00 | 19.202.06 | 84.59 | 212.50 | 7.795.57 | 36.69 | 40.60 |
| R-I | 184.00 | 13.311.01 | 72.34 | 177.13 | 4.677.15 | 26.41 | 35.14 |
| R-II | 513.00 | 39.221.47 | 76.46 | 513.00 | 26.139.57 | 50.95 | 66.65 |
| R-III | 514.00 | 34.678.11 | 67.41 | 514.40 | 25.315.34 | 49.21 | 73.00 |
| Jlh | 1438.40 | 106.412.65 | 73.98 | 1.417.03 | 63.927.63 | 45.11 | 60.08 |

Sumber : Bagian Umum PTPN II Medan (2025)

Berdasarkan pada data di atas dapat dilihat penilaian produktivitas kerja selama periode waktu 2021-2022 dan 2022-2023. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat pada periode 2021-2022 persentasi capaian yang berhasil diproduksi mencapai 102,69% artinya melebihi target yang diharapkan. Akan tetapi pada periode 2022-2023 capaian produksi hanya mencapai 60,35% dari total target yang direncanakan. Menurunnya jumlah produksi tersebut menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja pada PTPN II Sei Semayang.

Guna membantu dan mendapat informasi maka penulis melakukan survei pendahuluan agar dapat memperoleh informasi mengenai masalah yang sedang diteliti terhadap 20 orang karyawan. Berdasarkan hasil pra survey tersebut ditemukan bahwa sebagian besar karyawan tidak dapat meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Karyawan tidak dapat menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan atasan dan ruang kerja yang kurang leluasa di kantor. Karyawan tidak dapat berkonsentrasi penuh karena kurang baiknya hubungan dengan atasan. Karyawan tidak selalu hadir tepat waktu dan tidak mampu bekerja dengan teliti.

Fenomena masalah di atas harus dievaluasi agar kinerja karyawan dapat meningkat karena karyawan BUMN diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Berdasarkan uraian di atas maka tulisan ini akan melakukan analisis lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan ptpn ii sei semayang.

METODE

Metode penelitian ini yaitu kuantitatif asosiatif yakni metode penelitian dengan mengkaji hubungan sebab akibat antara variabel independen dan dependen. (Manullang dan Pakpahan, 2018). Menurut (Sugiyono, 2019) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini dilaksanakan di PTPN II Sei Semayang yang beralamat di PTPN1 REGIONAL 1 Kebun Sei Semayang Desa Mulyorejo Kec Sunggal Kab Deli Serdang Provsu. Populasi penelitian ini yaitu karyawan PTPN II Sei Semayang yang berjumlah 64 orang. Penetapan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga jumlah sampel menjadi sebesar 64.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com // admin@lkispol.or.id

Indexed:



PEMBAHASAN

Uji. Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) maka perlu dilakukan uji validitas.

Tabel 2: Uji Validitas Data

| Variabel | Item Pertanyaan | Corrected Item Correlation | r-mean | Hasil |
|---------------------------------------|--------------------|-------------------------------|--------|-------|
| Lingkungan Kerja (X ₁) | X _{1.1} | 0.663 | 0,3 | Valid |
| | X _{1.2} | 0.588 | | Valid |
| | X _{1.3} | 0.710 | | Valid |
| | X _{1.4} | 0.669 | | Valid |
| | X _{1.5} | 0.661 | | Valid |
| | X _{1.6} | 0.732 | | Valid |
| | X _{1.7} | 0.570 | | Valid |
| | X _{1.8} | 0.650 | | Valid |
| | X _{1.9} | 0.494 | | Valid |
| | X _{1.10} | 0.663 | | Valid |
| Motivasi Kerja (X ₂) | X _{2.1} | 0.425 | 0,3 | Valid |
| | X _{2.2} | 0.469 | | Valid |
| | X _{2.3} | 0.362 | | Valid |
| | X _{2.4} | 0.460 | | Valid |
| | X _{2.5} | 0.575 | | Valid |
| | X _{2.6} | 0.469 | | Valid |
| | X _{2.7} | 0.602 | | Valid |
| | X _{2.8} | 0.605 | | Valid |
| Disiplin Kerja (X ₃) | X _{3.1} | 0.446 | 0,3 | Valid |
| | X _{3.2} | 0.506 | | Valid |
| | X _{3.3} | 0.830 | | Valid |
| | X _{3.4} | 0.817 | | Valid |
| | X _{3.5} | 0.830 | | Valid |
| | X _{3.6} | 0.817 | | Valid |
| Produktivitas Kerja (Y) | Y.1 | 0.342 | 0,3 | Valid |
| | Y.2 | 0.521 | | Valid |
| | Y.3 | 0.649 | | Valid |
| | Y.4 | 0.572 | | Valid |
| | Y.5 | 0.563 | | Valid |
| | Y.6 | 0.649 | | Valid |
| | Y.7 | 0.461 | | Valid |
| | Y.8 | 0.576 | | Valid |

Sumber : output SPSS ver 19 (2025)

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada butir pertanyaan setiap variabel yang diteliti dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah data bersifat reliabel atau handal sehingga layak untuk dilakukan pada pengujian selanjutnya.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com // admin@lkispol.or.id

Indexed:



Tabel 3: Hasil Uji Reliabilitas

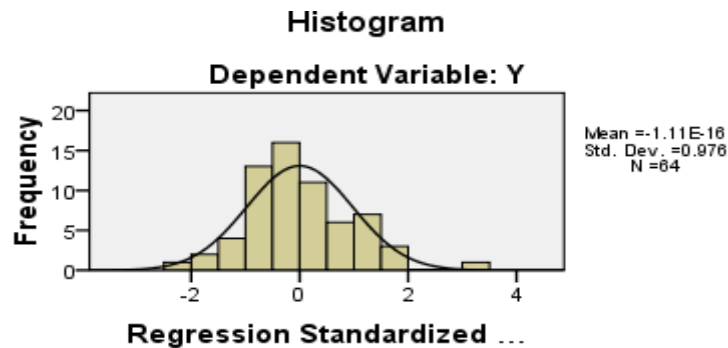
| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------------------------|------------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X ₁) | 0,893 | 10 |
| Motivasi Kerja (X ₂) | 0,778 | 8 |
| Disiplin Kerja (X ₃) | 0,881 | 6 |
| Produktivitas Kerja (Y) | 0,822 | 8 |

Sumber : output SPSS ver 19 (2025)

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel yang diteliti > 0,6 sehingga data bersifat reliabel.

Uji Normalitas

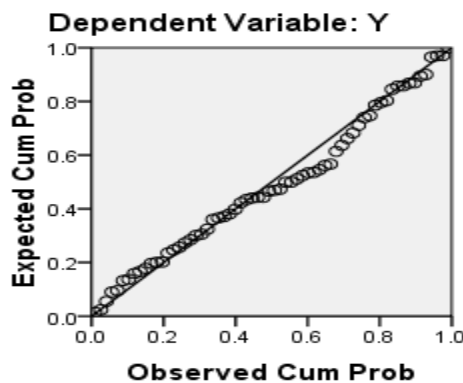
Gambar 1. Uji Histogram



Sumber : output SPSS ver 19 (2025)

Berdasarkan Gambar di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar 2: Uji PP Plot



Sumber : Output SPSS ver 19 (2025)

Berdasarkan Gambar di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com // admin@lkispol.or.id

Indexed:



**Tabel 4: Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 64 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.89763009 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .104 |
| | Positive | .104 |
| | Negative | -.049 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .829 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .498 |

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Output SPSS ver 19 (2025)

Berdasarkan pada uji *kolmogrov Smirnov* dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,498 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p= 0,498 > 0,05$). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Rusiadi et al, 2018)..

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Lingkungan Kerja | .842 | 1,214 |
| Motivasi Kerja | .720 | 1,389 |
| Disiplin Kerja | .773 | 1,294 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver 19 (2025)

Berdasarkan data pada tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah tidak lebih dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa variabel tidak mengalami masalah multkolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Manullang dan Pakpahan, 2018) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain.

Penerbit:

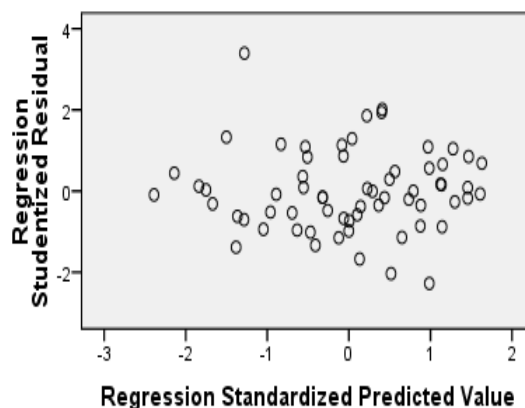
LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Indexed:



Gambar 3: Uji Heterokedesitas

Dependent Variable: Y



Sumber : Output SPSS ver 19 (2025)

Berdasarkan gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 6: Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 2.119 | 3.537 | |
| | Lingkungan Kerja | 0.330 | 0.078 | 0.422 |
| | Motivasi Kerja | 0.301 | 0.131 | 0.243 |
| | Disiplin Kerja | 0.323 | 0.128 | 0.259 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver 19 (2025)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan:

$$Y = 2,119 + 0,330 X_1 + 0,301X_2 + 0,323X_3$$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,119 menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa jika lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dianggap nol, maka produktivitas kerja adalah sebesar 2,119 satuan.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,330 yang berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,330 satuan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,330 yang berarti bahwa jika variabel motivasi kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,330 satuan.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,323 yang berarti bahwa jika variabel disiplin kerja meningkat satu satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,323 satuan.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Indexed:



Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 7: Hasil Uji Hipotesis Parsial

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2.119 | 3.537 | | 0.599 | 0.551 |
| Lingkungan Kerja | 0.330 | 0.078 | 0.422 | 4.246 | 0.000 |
| Motivasi Kerja | 0.301 | 0.131 | 0.243 | 2.286 | 0.026 |
| Disiplin Kerja | 0.323 | 0.128 | 0.259 | 2.523 | 0.014 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver 19 (2025)

1. Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,246 > t_{tabel} sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.
2. Hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,286 > t_{tabel} sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,026 < 0,05, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.
3. Hasil pengujian untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,523 > t_{tabel} sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,014 < 0,05, maka hipotesis H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Uji F

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 8: Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 998.669 | 3 | 332.890 | 20.869 | .000 ^a |
| | Residual | 957.066 | 60 | 15.951 | | |
| | Total | 1955.734 | 63 | | | |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver 19 (2025)

Uji hipotesis simultan atau uji F membuktikan bahwa nilai dari F hitung sebesar 20,869 yang lebih besar dari 2,76 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com // admin@lkispol.or.id

Indexed:



Uji R² (Determinasi)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian determinasi variabel independen menjelaskan variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .715 ^a | .511 | .486 | 3.993 |

Predictors: Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver 19 (2025)

Hasil menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* 0,486 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 48,6% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya 51,4% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN II Sei Semayang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, nilai t_{hitung} sebesar 4,246 > t_{tabel} sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H₁ diterima dan H₀ ditolak, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Arah positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja karyawan, dengan kata lain ketika ada peningkatan lingkungan kerja dengan indikator hubungan atasan dengan bawahan, hubungan antarkaryawan, penerangan, suhu udara dan ruang gerak maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Solehati, 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan lingkungan kerja di perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN II Sei Semayang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,286 > t_{tabel} sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,026 < 0,05, maka hipotesis H₂ diterima dan H₀ ditolak, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Arah positif menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja meningkat dapat menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan, dengan kata lain ketika ada peningkatan motivasi kerja dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa memiliki dan kebutuhan harga diri maka berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Aknes dan Silaswara, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan permasalahan motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja pegawai meningkat seiring dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN II Sei Semayang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,523 >

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com // admin@lkispol.or.id

Indexed:



t_{tabel} sebesar 2,00 dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$, maka hipotesis H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Arah positif menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan, dengan kata lain ketika ada peningkatan disiplin kerja dengan indikator absensi, ketaatan padaperaturan. tingkat kewaspadaan tinggi maka berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Markus et al, 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN II Sei Semayang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai dari F hitung sebesar 20,869 yang lebih besar dari 2,76 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja karyawan secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan terkait dengan produktivitas kerja karyawan yang belum optimal di perusahaan.

KESIMPULAN

1. Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4,246 > t_{tabel}$ sebesar 2,00 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN II Sei Semayang.
2. Hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,286 > t_{tabel}$ sebesar 2,00 dengan nilai signifikan $0,026 < 0,05$, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN II Sei Semayang.
3. Hasil pengujian untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,523 > t_{tabel}$ sebesar 2,00 dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$, maka hipotesis H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN II Sei Semayang.
4. Hasil uji secara simultan dengan nilai dari F hitung sebesar 20,869 yang lebih besar dari 2,76 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN II Sei Semayang.

REFERENSI

- Aknes dan Silaswara (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Surya Teknik Dinamika. *Jurnal Ekonomi Manajemen Anoraga*, P. (2019). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com // admin@lkispol.or.id

Indexed:



GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)

Volume 11 Nomor 3 Maret 2025

- Manullang, M. & Manuntun, P. (2018). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Markus, Hasanah, P., Pahlan, M (2023). Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Management and Business*
- Pratama, S (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawaiuniversitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*. Vol. 11 No. 1
- RH Gorat, AA Waruwu, W Robain (2022). The Effect of Training, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan Branch. *Jurnal Pendidikan*
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2018). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Solehati (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. XYZ. *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widodo (2019). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers*.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com // admin@lkispol.or.id

Indexed:



SINTA 5

PKP|INDEX

