



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KOPERASI XYZ**

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, PHYSICAL WORK ENVIRONMENT, AND WORK MOTIVATION ON THE WORK PRODUCTIVITY OF XYZ COOPERATIVE EMPLOYEES***

**Nur Rossyta Umami<sup>1</sup>, Roziana Ainul Hidayati<sup>2</sup>**

*<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik*

*E-mail: nurrossyta@gmail.com, roziana@umg.ac.id*

**INFO ARTIKEL**

**Kata kunci:**

disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, produktivitas kerja

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi XYZ. Penggunaan metode pada penelitian ini yakni pendekatan kuantitatif dan melibatkan 104 karyawan tetap Koperasi XYZ sebagai responden. Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian memperlihatkan bahwasannya secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

*Copyright © 2024 JSR. All rights reserved.*

---

**ARTICLE INFO**

**Keywords:**

*work discipline, physical work environment, work motivation, work productivity*

---

**ABSTRACT**

*This research aims to analyze and determine the influence of work discipline, physical work environment, and work motivation on employee work productivity at the XYZ Cooperative. The method used in this research is a quantitative approach and involves 104 permanent employees of the XYZ Cooperative as respondents. Testing was carried out using multiple linear regression analysis techniques using SPSS 26. The results of the research show that partially work discipline has a significant effect on employee work productivity, partially the physical work environment has a significant effect on employee work productivity, and partially work motivation has a significant effect on work productivity employee.*

*Copyright © 2024 JSR. All rights reserved.*

---

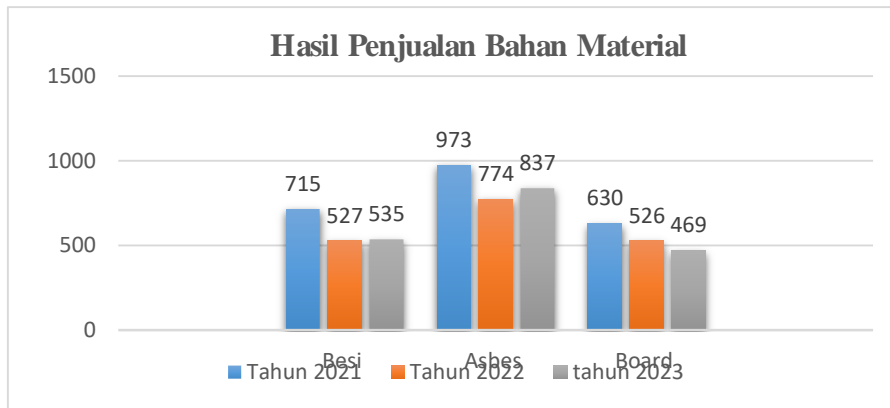
**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan organisasi, karena kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas memainkan peran penting dalam mencapai tujuan. Manajemen SDM yang baik harus menyeimbangkan keuntungan bagi perusahaan dan kepuasan kerja bagi seluruh karyawan. Kepuasan ini penting, karena memiliki efek langsung pada peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Produktivitas karyawan merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya (*input*) yang digunakan. Produktivitas tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis, tetapi juga pada sikap mental produktif, seperti semangat, motivasi, disiplin, kreativitas, inovasi, dinamika, dan profesionalisme (Wijaya & Manurung, 2021:18). Ketika organisasi memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas, seperti lingkungan kerja dan kesejahteraan, mereka dapat lebih memahami kebutuhan serta harapan karyawan.

Koperasi XYZ yang berlokasi di Gresik merupakan koperasi dengan berbagai bidang usaha seperti, perdagangan umum, layanan simpan pinjam syariah, ritel, waralaba, dan pemasaran perlengkapan bangunan. Koperasi XYZ berkomitmen untuk mewujudkan visi dan misinya demi kesejahteraan bersama. Dari berbagai sektor usaha yang dijalankan, sektor perdagangan bahan material yang mencakup penjualan bahan bangunan seperti besi, asbes, dan papan (*board*) menjadi salah satu fokus utama. Pada tahun 2022-2023, koperasi XYZ mengalami penurunan dalam hal penjualan. Penurunan tersebut terlihat dalam data produktivitas kerja karyawan koperasi XYZ berikut ini :

Gambar 1. Data Produktivitas Kerja Karyawan Kooperasi XYZ Tahun 2022-2023



Sumber : Koperasi XYZ (2024)

Gambar 1, menunjukkan tingkat produktivitas kerja karyawan di Koperasi XYZ dalam penjualan bahan material seperti besi, asbes, dan board yang mengalami fluktuatif selama tiga tahun terakhir yaitu pada periode 2021 - 2023. Pada tahun 2021, besi terjual sebanyak 715 unit, kemudian mengalami penurunan menjadi 527 unit pada tahun 2022, dan naik kembali menjadi 535 unit pada tahun 2023. Untuk asbes, penjualan pada tahun 2021 mencapai 973 unit, menurun menjadi 774 unit pada tahun 2022, lalu meningkat menjadi 837 unit di tahun 2023. Sementara itu, penjualan board terus mengalami penurunan selama tiga tahun ini, dengan 630 unit terjual pada tahun 2021, menurun menjadi 526 unit pada tahun 2022, dan hanya 469 unit terjual pada tahun 2023. Fluktuasi penjualan besi dan asbes serta penurunan penjualan board menunjukkan bahwa produktivitas karyawan Koperasi XYZ belum optimal. Mempertahankan disiplin di tempat kerja sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Disiplin yang tidak memadai akan menyulitkan bisnis untuk mencapai tujuan mereka. Tingkat disiplin seseorang menunjukkan seberapa bertanggung jawab mereka atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Disiplin kerja menurut Sinambela (2018:335) adalah pengertian dan kesungguhan anggota staf dalam mematuhi semua ketentuan perusahaan serta norma sosial yang terkait. Kapasitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang dinyatakan dalam program kerjanya tergantung pada kemampuannya untuk menjaga disiplin di tempat kerja. Setiap organisasi memiliki peraturan yang harus diikuti oleh karyawan, seperti yang terkait dengan jam kerja. Hal ini juga berlaku di Koperasi XYZ, di mana meskipun jadwal kerja telah disosialisasikan dengan jelas, masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan tersebut. Ketidakhadiran, pergi lebih awal, dan datang terlambat merupakan beberapa pelanggaran disiplin yang terjadi. Berikut data yang menunjukkan jumlah tindakan indiscipliner yang dilakukan oleh karyawan Koperasi XYZ :

**Tabel 1. Perilaku indisipliner karyawan Koperasi XYZ Bulan Juli - Desember 2023**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	keterlambatan	Pulang lebih Awal	Tidak Masuk Tanpa Ket
Juli	140	20	73	4	5
Agustus	140	23	58	4	4
September	140	20	65	6	4
Oktober	140	22	60	2	3
November	140	22	58	1	7
Desember	140	21	63	3	5

Sumber : Koperasi XYZ (2024)

Berdasarkan tabel diatas, perilaku *indisipliner* yang terjadi meliputi keterlambatan, pulang lebih awal, serta ketidakhadiran tanpa keterangan. Hal Ini dilakukan oleh beberapa karyawan Koperasi XYZ dan terjadi secara fluktuatif. Dari semua tindakan *indisipliner* yang dilakukan, keterlambatan adalah perilaku yang sering terjadi di antara karyawan. Selama paruh terakhir tahun 2023, tingkat tertinggi frekuensi keterlambatan tercapai pada bulan Juli sebanyak 73 karyawan. Sedangkan frekuensi terendah terjadi di bulan agustus dan november sebanyak 58 karyawan. Tindakan pulang cepat dengan frekuensi tertinggi terjadi pada bulan september sebanyak 6 karyawan, dan ketidakhadiran karyawan terjadi dengan frekuensi tertinggi pada bulan november sebanyak 7 karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwa Koperasi XYZ perlu menerapkan prosedur dan kebijakan yang lebih efektif dan efisien untuk meningkatkan disiplin kerja.

Lingkungan kerja fisik mencakup segala aspek di sekitar pekerja yang berpotensi memengaruhi kinerja mereka (Nitisemito dalam Bani, 2021). Untuk menciptakan keadaan yang menjamin kenyamanan dan keselamatan setiap karyawan, lingkungan kerja yang bersifat fisik perlu dijaga dan dikelola dengan teliti. Hal yang sama berlaku di Koperasi XYZ, yang telah dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana yang baik. Namun, ada beberapa fasilitas yang kondisinya kurang memadai. Hal ini dapat dilihat dari data yang diperoleh berikut ini :

**Tabel 2. Perilaku indisipliner karyawan Koperasi XYZ Bulan Juli - Desember 2023**

No	Sarana dan prasarana	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Kurang Baik
1	Meja dan Kursi	156 set	√	-
2	Komputer	84 unit	√	-
3	Printer	64 unit	√	-
4	Telepon	25 unit	√	-
5	AC	56 unit	√	-
6	Lampu	96 unit	-	√
7	Mobil Tugas	18 unit	√	-
8	Toilet	2 unit	-	√

Sumber : Koperasi XYZ (2024)

Berdasarkan tabel diatas, Koperasi XYZ telah menyediakan fasilitas ruang kerja lengkap, seperti meja, kursi, telepon, komputer, printer, AC, dan kendaraan dinas. Namun, beberapa meja dalam kondisi kurang baik dan ukurannya sempit, yang menyebabkan penumpukan barang dan ruang gerak terbatas, sehingga kenyamanan

serta konsentrasi karyawan terganggu. Fasilitas toilet juga kurang memadai, dengan hanya dua unit untuk 140 karyawan, yang menyebabkan antrean panjang dan mengurangi efisiensi. Selain itu, beberapa ruang kerja memiliki pencahayaan yang kurang optimal, yang bisa menyebabkan kelelahan mata serta menurunkan konsentrasi. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan.

Motivasi karyawan adalah kekuatan yang mendorong setiap tindakan mereka. Menurut Robbins (dalam Wibowo, 2016), motivasi adalah proses yang mendorong pekerja untuk mencapai tujuan dengan semangat, fokus, dan ketekunan. Perusahaan perlu memperhatikan motivasi agar karyawan dapat berperan konstruktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini juga diterapkan di Koperasi XYZ, yang menyediakan berbagai sumber motivasi bagi karyawan, antara lain :

**Tabel 3. Motivasi yang diberikan Koperasi XYZ Tahun 2022 - 2023**

<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Motivasi yang diberikan</b>
Per Unit	Insentif kerja
140	Bonus
140	Kenaikan Golongan
140	Kenaikan Jabatan menjadi Pegawai Tetap

*Sumber : Koperasi XYZ (2024)*

Tabel diatas menunjukkan upaya Koperasi XYZ dalam memberikan motivasi kerja, seperti insentif bulanan, insentif triwulanan per unit, bonus untuk pencapaian target, kenaikan golongan setiap 3,5 tahun, dan promosi menjadi karyawan tetap. Namun, bonus bulanan yang diberikan berdasarkan jabatan, menyebabkan kecemburuan di antara karyawan dengan masa kerja lebih lama. Mereka merasa tidak diperlakukan secara adil dibandingkan dengan karyawan yang memiliki jabatan sama namun masa kerja lebih singkat. Akibatnya, beberapa karyawan mungkin tidak mengoptimalkan keterampilan mereka, yang dapat memengaruhi produktivitas kerja mereka.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan paradigma positivis sebagai dasar, sesuai dengan teori menurut Sugiyono (2022:2). Pendekatan ini melibatkan analisis statistik dan data numerik, serta menggunakan alat penelitian dan teknik pengambilan sampel acak untuk mengumpulkan data. Tujuan analisis data kuantitatif adalah untuk mengkonfirmasi hipotesis yang diajukan.

Populasi didefinisikan sebagai sekelompok orang atau objek dengan karakteristik unik yang telah dipilih oleh peneliti dalam rangka melakukan analisis dan menarik kesimpulan (Sugiyono, 2022:80). Penelitian ini melibatkan populasi sebanyak 140 karyawan tetap Koperasi XYZ, yang menjadi pusat analisis. Dari jumlah tersebut, 104 karyawan dipilih secara acak menggunakan teknik *simple random sampling* untuk berpartisipasi sebagai responden.

Peneliti menggunakan data primer sebagai sumber informasi. Data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari sumbernya (Sugiyono, 2019:194). Untuk pengumpulan data, peneliti menggunakan kuesioner, yaitu instrumen untuk mengumpulkan data dengan cara meminta responden menjawab pertanyaan atau pernyataan yang telah disiapkan (Sugiyono, 2022:199). Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert dan mencakup pernyataan terkait disiplin kerja ( $X_1$ ),

lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ), dan produktivitas kerja ( $Y$ ) di Koperasi XYZ

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 26 untuk membandingkan koefisien korelasi ( $r$  hitung) antara setiap variabel terukur dengan nilai kritis ( $r$  tabel). Dengan derajat kebebasan ( $df$ ) sebanyak 102, nilai  $r$  tabel yang digunakan adalah 0,1927 pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Hasil uji validitas disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

No	Butir Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
1	<b>Disiplin Kerja (<math>X_1</math>)</b>			
	X1.1	0,866	0,1927	Valid
	X1.2	0,834	0,1927	Valid
	X1.3	0,736	0,1927	Valid
	X1.4	0,843	0,1927	Valid
2	<b>Lingkungan Kerja Fisik (<math>X_2</math>)</b>			
	X2.1	0,796	0,1927	Valid
	X2.2	0,800	0,1927	Valid
	X2.3	0,801	0,1927	Valid
	X2.4	0,822	0,1927	Valid
	X2.5	0,815	0,1927	Valid
3	<b>Motivasi Kerja (<math>X_3</math>)</b>			
	X3.1	0,742	0,1927	Valid
	X3.2	0,761	0,1927	Valid
	X3.3	0,784	0,1927	Valid
	X3.4	0,816	0,1927	Valid
	X3.5	0,742	0,1927	Valid
4	<b>Produktivitas Kerja (<math>Y</math>)</b>			
	Y.1	0,800	0,1927	Valid
	Y.2	0,802	0,1927	Valid
	Y.3	0,780	0,1927	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS uji validitas (olah data 2024)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,1927), yang menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan berhasil mengukur variabel seperti disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan produktivitas kerja. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dianggap valid dan mampu mewakili variabel yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana konsistensi dan kestabilan hasil pengukuran dari instrumen penelitian. Pada uji reliabilitas, jika nilai *Cronbach's alpha*  $>$  0,60, maka pertanyaan / pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2019:121). Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas**

Item	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,838	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ )	0,861	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	0,823	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja ( $Y$ )	0,705	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS uji reliabilitas (olah data 2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil menunjukkan setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, yang menegaskan bahwa instrumen penelitian reliabel dan konsisten, sehingga pernyataan dalam kuesioner dapat diandalkan sebagai alat ukur yang akurat dan terpercaya.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan. Masalah multikolinearitas dianggap tidak ada jika nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10 dan TOL (tolerance) lebih dari 0,10 (Ghozali, 2018:107). Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,268	3,735	Nonmultikolinearitas
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ )	0,284	3,516	Nonmultikolinearitas
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	0,292	3,421	Nonmultikolinearitas

Sumber : Hasil Output SPSS uji multikolinearitas (olah data 2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengolahan data mengindikasikan bahwa setiap variabel memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10. Ini menunjukkan bahwa uji multikolinearitas tidak menjadi masalah dengan model regresi yang digunakan penelitian ini, sehingga hubungan antar variabel independen tidak menimbulkan gangguan pada hasil analisis.

**Uji Heteroskedastisitas**

Penelitian ini menggunakan uji Glejser sebagai metode untuk mendeteksi heteroskedastisitas. Berdasarkan kriteria yang digunakan, jika nilai signifikansi (sig) > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137). Uji Glejser dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 7. Hasil Uji Glejser**

Variabel	sig	Keterangan
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,879	Tidak terdapat gejala heterokedastisitas
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ )	0,859	Tidak terdapat gejala heterokedastisitas
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	0,312	Tidak terdapat gejala heterokedastisitas

Sumber : Hasil Output SPSS uji glejser (olah data 2024)

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi (sig) untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) adalah 0,879, untuk lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) adalah 0,859, dan untuk motivasi kerja ( $X_3$ ) adalah 0,312. Semua nilai sig tersebut > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model ini.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan teknik statistik non-parametrik yang disebut Kolmogorov-Smirnov. Data dianggap didistribusikan secara normal jika nilai sig lebih dari 0,05. Namun, data dianggap tidak terdistribusi secara normal jika nilai sig kurang dari 0,05 (Ghozali, 2018:161). Uji normalitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
<b>N</b>		104
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	0,80672520
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	,075
	Positive	,075
	Negative	-,068
<b>Test Statistic</b>		,075
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		,173 <sup>c</sup>

Sumber : Hasil Output SPSS uji normalitas (olah data 2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas yang dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,173 > 0,05. Ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas dapat diterima karena data yang diolah dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi XYZ secara signifikan. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,648	,806		2,044	0,044
	Disiplin kerja	,263	,074	,385	3,573	0,001
	Lingkungan kerja fisik	,140	,061	,240	2,302	0,023
	Motivasi kerja	,173	,068	,264	2,559	0,012

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Hasil uji regresi linier berganda (olah data 2024)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda dan dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$Y = 1,648 + 0,263 X_1 + 0,140 X_2 + 0,173 X_3 + e$$

Model persamaan regresi linier berganda tersebut bermakna :

1. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), yang dibuktikan dengan nilai koefisiennya sebesar 0,263 dan nilai



signifikansi yang diperoleh adalah 0,001 (Sig. < 0,05), menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh perubahan variabel disiplin kerja.

2. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), yang dibuktikan dengan nilai koefisiennya sebesar 0,140 dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,023 (Sig. < 0,05), menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh perubahan variabel lingkungan kerja fisik.
3. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel motivasi kerja ( $X_3$ ), yang dibuktikan dengan nilai koefisiennya sebesar 0,173 dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,012 (Sig. < 0,05), menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh perubahan variabel motivasi kerja.

Variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja tidak hanya mempengaruhi produktivitas secara individu, tetapi juga saling mendukung dan memperkuat. Peningkatan ketiga variabel ini secara keseluruhan akan lebih signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

**Uji Hipotesis Parsial (t)**

Uji parsial (t) digunakan untuk mengukur pengaruh parsial setiap variabel untuk menguji hipotesis. Nilai signifikansi digunakan untuk membuat keputusan, Jika < 0,05, variabel independen dianggap memiliki pengaruh. Sebaliknya, jika tingkat signifikansi > dari 0,05, variabel independen dianggap tidak berpengaruh (Ghozali, 2016:171). Uji - t dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Parsial (t)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	beta		
1	(Constant)	1,648	,806		2,044	0,044
	Disiplin kerja	,263	,074	,385	3,573	0,001
	Lingkungan kerja fisik	,140	,061	,240	2,302	0,023
	Motivasi kerja	,173	,068	,264	2,559	0,012

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Hasil Output SPSS uji koefisien parsial (olah data 2024)

1. Variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, yang berarti hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai signifikansi sebesar 0,023 < 0,05, yang berarti hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3. Variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,012 < 0,05, yang berarti hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

**Pembahasan**

**Disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hasil statistik pengujian menandakan bahwa faktor disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini mengukur disiplin kerja karyawan menggunakan sejumlah indikator mengenai ketaatan karyawan terhadap ketentuan waktu, kebijakan perusahaan, pedoman tingkah laku dalam pekerjaan serta pada aturan - aturan lain yang ada di perusahaan. Hasil rata - rata responden menunjukkan bahwa karyawan Koperasi XYZ memiliki disiplin kerja yang sangat baik. Responden setuju bahwa mereka hadir dan pulang tepat waktu sesuai ketentuan yang berlaku. Responden sangat setuju bahwa mereka selalu mengenakan pakaian dan atribut lengkap serta berperilaku baik sesuai aturan perusahaan. Responden sangat setuju bahwa mereka melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan, dan juga setuju bahwa mereka mematuhi peraturan yang diberlakukan oleh pimpinan. Hal ini menandakan bahwa para karyawan pada umumnya merasa telah mematuhi kebijakan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Khaeruman (2021:22) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan elemen utama yang mempengaruhi produktivitas. Kurangnya disiplin dapat mengganggu tujuan organisasi dan menurunkan efisiensi serta efektivitas kerja.

#### **Lingkungan kerja Fisik ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai signifikansi  $0,023 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hasil statistik pengujian menandakan bahwa faktor lingkungan kerja fisik memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini mengukur lingkungan kerja fisik menggunakan serangkaian indikator yang terkait dengan kondisi pencahayaan, suhu udara, penggunaan warna, kebutuhan ruang gerak, serta keamanan di tempat kerja. Hasil rata - rata responden menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di Koperasi XYZ dinilai sangat baik. Responden setuju bahwa penerangan ditempat kerja sudah memadai. Responden sangat setuju bahwa suhu udara ditempat kerja sudah dalam kondisi baik. Responden sangat setuju bahwa pemilihan dan kombinasi warna ditempat kerja sudah baik. Responden sangat setuju bahwa ruang gerak ditempat kerja sudah baik dan nyaman serta sangat setuju bahwa tempat kerja yang diberikan dalam keadaan aman. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan pada umumnya merasa lingkungan kerja fisik berperan penting dalam mendorong produktivitas secara maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Schein (dalam Liawati, 2021) yang menyatakan bahwa faktor-faktor seperti penataan ruang, pencahayaan, suara bising, dan kenyamanan fisik mempengaruhi produktivitas individu dan organisasi. Lingkungan fisik yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi, sementara kondisi yang kurang ideal dapat menurunkan produktivitas.

#### **Motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi  $0,012 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hasil statistik pengujian menandakan bahwa faktor motivasi kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini mengukur motivasi kerja menggunakan sejumlah indikator mengenai tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang. Berdasarkan hasil rata - rata responden, motivasi kerja

yang diberikan di Koperasi XYZ dinilai sangat baik. Responden sangat setuju bahwa mereka terdorong untuk menjalankan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab. Responden sangat setuju bahwa mereka terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik - baiknya. Responden sangat setuju bahwa mereka terdorong untuk mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Responden sangat setuju bahwa mereka terdorong untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi sebagai pengakuan atas kinerja mereka dan juga sangat setuju bahwa mereka terdorong untuk menguasai pekerjaan dibidang mereka dan terus mengembangkan kemampuan mereka. Hal ini menandakan bahwa para karyawan pada umumnya telah memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan hasil yang terbaik. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Kartawan, dkk (2018:179), yang menyatakan bahwa motivasi mendorong tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan, yang pada gilirannya memengaruhi produktivitas kerja.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut :

1. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi XYZ.
2. Secara parsial, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi XYZ.
3. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi XYZ.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bani, M. E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Cabang Kendari. *Sultra Journal of Economic and Business*, 2(1), 71-68.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, Banten: cv. aa. Rizky.
- Kartawan., Marlina, L., & Susanto, A. (2018). *Manajemen Sumberdaya Insani*. Tasikmalaya: LPPM universitas siliwangi.
- Liawati, L. (2024). *Dinamika Organisasi: Pengaruh Lingkungan Kerja, Fisik, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan*, Purbalingga: eureka media aksara.
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers. PT Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja: Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, Dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal*, Jakarta: Kencana.