

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT VME PROCESS Kota Batam

Rhionald Oktofid Riang Hepat ¹⁾; Imelda Tamba ²⁾; Pilifus Junianto ³⁾; Josepin Harianja ⁴⁾

^{1,2,3,4)} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bentara Persada

Email ; victor.garskin@gmail.com;²⁾ imelday36@gmail.com;³⁾ pilifusj@gmail.com

⁴⁾ josepinharianja@stiepbpatam.co.id

How to Cite :

Hepat, R, O, R., Tamba, I., Junianto, P., Harianja, J. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT VME PROCESS Kota Batam. Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen, 9 (1). DOI: <https://doi.org/10.62820/trt.v9i1>

ARTICLE HISTORY

Received [15 April 2026]

Revised [21 Mei 2026]

Accepted [26 Mei 2026]

KATA KUNCI

Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Produktivitas Kerja.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT VME PROCESS Kota Batam. Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian uji parsial (t) menemukan hasil bahwa t_{hitung} sebesar $(-0,230) < t_{tabel}$ sebesar 2,000 dengan tingkat signifikansi $(0,819) > \alpha$ (0,05) maka disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kemudian t_{hitung} sebesar $5,406 > t_{tabel}$ sebesar 2,000 dengan tingkat signifikansi $(0,000) < \alpha$ (0,05) maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Setelah itu terdapat t_{hitung} sebesar $1,901 < t_{tabel}$ sebesar 2,000 dengan tingkat signifikansi $(0,062) > \alpha$ (0,05) maka motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari uji simultan (f) diketahui bahwa nilai f_{hitung} disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sebesar $25,958 > f_{tabel}$ 2,18, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT VME PROCESS Kota Batam.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline, work environment, and work motivation both partially and simultaneously on employee productivity at PT VME PROCESS in Batam City. This research was conducted using a quantitative research method with a sample size of 60 respondents and data collection using questionnaires. The results of the partial test (t) found that the calculated t value for work discipline was $(-0.230) < t$ table 2.000 with a significance level of $(0.819) > \alpha$ (0.05), indicating that work discipline does not have a positive and significant effect on work productivity. Then, the calculated t value for work environment was $5.406 > t$ table 2.000 with a significance level of $(0.000) < \alpha$ (0.05), showing that the work environment has a positive and significant effect on work productivity. After that, the calculated t value for work motivation was $1.901 < t$ table 2.000 with a significance level of $(0.062) > \alpha$ (0.05), meaning that work motivation does not have a positive and significant effect on work productivity. From the simultaneous test (f), it is known that the f calculated value for work discipline, work environment, and work motivation is $25.958 > f$ table 2.18, with a significance level of $0.000 < 0.05$. This shows that the variables of work discipline, work environment, and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee work productivity at PT VME PROCESS in Batam City.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) (Soetrisno, 2017).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Soetrisno, 2017).

Menurut Husien Umar dalam (Ajabar, 2020) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. (Ajabar, 2020).

Menurut *Bohlander* dalam (Segoro et al., 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Wicaksono, et al., 2025).

PT VME PROCESS adalah sebuah perusahaan terbatas yang bergerak dalam industri minyak dan gas. PT VME PROCESS berada di Tanjung Sengkuang, Kecamatan Batu Ampar, Kota Batam. PT VME PROCESS adalah kontraktor utama proyek yang sedang mengerjakan modul dan melibatkan *subkontraktor* untuk pekerja di bagian produksi seperti *welder*, *fitter*, *helper*, dan sebagainya. Dalam hal disiplin kerja, penulis menemukan adanya masalah. Masing-masing karyawan PT VME PROCESS telah diberi tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, sehingga jika salah satu pekerja tidak hadir maka dapat mempengaruhi keberlangsungan proses produktivitas kerja.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Octaviani, et al. (2023) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Produktivitas Kerja

Menurut Hartatik dalam (Ajabar, 2020) produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam (Irfan, 2023, p.73) Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi ketentuan melalui berbagai aturan yang harus dijalankan

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto dalam (Irfan & Azzuran, 2023) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan dalam perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada keberhasilan perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Octaviani, et al., 2023) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk dapat mencapai kepuasan.

METODE PENELITIAN

Metode Kuantitatif

Menurut Sugiyono dalam (Balaka, 2022) berpendapat bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik.

Populasi

Populasi mencakup keseluruhan objek atau subjek yang menjadi sasaran penelitian. Sesuai dengan pengertian di atas, populasinya adalah seluruh karyawan divisi lapangan yang bekerja di PT VME PROCESS Kota Batam yang berjumlah 60 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, ketepatan dalam menentukan sampel merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kualitas penelitian. Dalam penelitian ini digunakan pengambilan sampel dengan metode kuisioner. Semua anggota populasi yang dijadikan sampel yaitu sebanyak 60 karyawan di PT VME PROCESS Kota Batam. Ukuran sampel yang digunakan oleh peneliti adalah sampel jenuh.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	: Variabel dependen
α	: Nilai konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Nilai atas suatu koefisien regresi
X_1, X_2, X_3	: Variabel independen
E	: Standart error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat yang digunakan dalam mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono dalam (Rahmansyah et al., 2023, p.223) jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item dapat dinyatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item dinyatakan tidak valid, r_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi.

Dasar pengambilan keputusannya berdasarkan nilai P-value/ nilai signifikansi. Jika $Sig < 0.05$ (5%) maka item pernyataan dinyatakan valid ataupun jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan dinyatakan valid. Peneliti untuk menguji setiap pernyataan menggunakan populasi menjadi sampel $n = 60$ responden dengan tingkat signifikansi 5%, maka hasil r_{tabel} diperoleh df (*degree of freedom*) = $n-2$, di mana jumlah sampel (n) = $60 - 2 = 58$, maka hasil $r_{tabel} = 0,254$

Uji Reabilitas

Tingkat reliabilitas suatu konstruk/variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0.60 . Semakin nilai alphanya mendekati 1 maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya. Berdasarkan hasil SPSS versi 27 dapat diketahui bahwa instrumen ketiga variabel adalah reliabel. Seperti yang diketahui pada variabel disiplin kerja memiliki nilai Cronbach Alpha $0,601 > 0,60$; variabel lingkungan kerja memiliki nilai Cronbach Alpha $0,609 > 0,60$; variabel motivasi kerja memiliki nilai Cronbach Alpha $0,689 > 0,60$, dan untuk variabel produktivitas kerja memiliki nilai Cronbach Alpha $0,604 > 0,60$. Hal ini menunjukkan reliabilitas yang tinggi karena berada di interval $0.600-0.799$.

Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi nilai $< \alpha = 0,05$ maka data tersebut tidak terdistribusi normal. Berdasarkan hasil yang telah diuji normalitasnya pada tabel SPSS versi 27, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai tolerance disiplin kerja $0,983 > 0,10$ dan nilai VIF $1,108 < 10$, nilai tolerance lingkungan kerja $0,586 > 0,10$ dan nilai VIF $1,706 < 10$, nilai tolerance motivasi kerja $0,590 > 0,10$ dan nilai VIF $1,695 < 10$ dari ketiga variabel tidak ada korelasi antar variabel bebas dan hasil perhitungan VIF juga menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yakni: jika hasil signifikansi $\alpha > 0,05$, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai signifikansi $\alpha < 0,05$, kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas, yang dilakukan pada SPSS 27 dengan metode glejser, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi $0,583 > 0,05$, variabel lingkungan kerja memiliki signifikansi $0,207 > 0,05$ dan variabel motivasi memiliki nilai signifikansi $0,706 > 0,05$, hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel independent dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Dasar pengambilan keputusan adalah jika $dW < dL$ atau $d > 4-dL$ maka hipotesis nol ditolak artinya terdapat autokorelasi, jika $dU < dW < 4-dU$ maka hipotesis nol diterima artinya tidak terdapat autokorelasi. Berdasarkan hasil uji autokorelasi dengan menggunakan metode Durbin Watson, didapatkan hasil sebagai berikut:

$$dW = 2,117$$

$$dL = 1,480$$

$$dU = 1,689$$

$$4-dU = 2,325$$

Maka dapat disimpulkan bahwa $dU (1,689) < dW (2,117) < 4-dU (2,325)$ dan artinya tidak terdapat autokorelasi.

Uji Linearitas

Dasar pengambilan keputusan uji linearitas adalah jika nilai sig. $> 0,05$ maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel X dan variabel Y. Dan sebaliknya jika nilai sig. $< 0,05$ maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel X dan variabel Y. Dan berikut hasil dari uji linieritas. Berdasarkan output menggunakan SPSS versi 27 menunjukkan bahwa:

- Untuk variabel disiplin kerja dihasilkan nilai sig 0,464 > 0,05 maka disimpulkan terdapat hubungan yang linear secara signifikansi antara variabel independen dan dependen.
- Untuk variabel lingkungan kerja dihasilkan nilai sig 0,514 > 0,05 maka disimpulkan terdapat hubungan yang linear secara signifikansi antara variabel independen dan dependen.
- Untuk variabel motivasi kerja dihasilkan nilai sig 0,074 > 0,05 maka disimpulkan terdapat hubungan yang linear secara signifikansi antara variabel independen dan dependen.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.290	4.125		.798	.429
	T.X1	-.029	.126	-.020	-.230	.819
	T.X2	.674	.125	.610	5.406	.000
	T.X3	.203	.107	.214	1.901	.062

a. Dependent Variable: T.Y

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dapat digunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,290 - 0,029X_1 + 0,674X_2 + 0,203X_3 + e$$

Fungsi regresi di atas dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 3,290 mengandung pengertian jika variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) konstan bernilai 0 maka rata-rata produktivitas kerja adalah 3,290. Ini merupakan nilai dasar produktivitas kerja tanpa dipengaruhi variabel independen.
- Dari hasil regresi linear berganda, didapat nilai variabel disiplin kerja (X1) sebesar -0,029 dan nilainya negatif. Artinya apabila variabel disiplin kerja meningkat atau menurun sebesar satu-satuan maka produktivitas kerja cenderung menurun atau meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,029.
- Dari hasil regresi linear berganda, didapat nilai variabel lingkungan kerja sebesar 0,674 dan nilainya positif. Artinya apabila variabel lingkungan kerja meningkat atau menurun sebesar satu-satuan maka produktivitas kerja cenderung meningkat atau menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,674.
- Dari hasil regresi linear berganda, didapat nilai variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0,213 dan nilainya positif. Artinya apabila variabel motivasi kerja meningkat atau menurun sebesar satu-satuan maka produktivitas kerja cenderung meningkat atau menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,213.

Uji Parsial (t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial penerimaan dan penolakan hipotesis. Dalam penelitian ini Uji t (test) digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif pada produktivitas kerja secara bersama-sama. Jika nilai signifikansi t < dari pada (α) 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Berdasarkan olah data program SPSS versi 27 diperoleh data dengan hasil sebagai berikut:

- Nilai t_{hitung} disiplin kerja (X1) adalah sebesar -0,230 dengan tingkat signifikansi (0,819) > α (0,05) dan t_{hitung} (-0,230) < t_{tabel} (2,000) maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT VME PROCESS Kota Batam.

- b. Nilai t_{hitung} lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 5,406 dengan tingkat signifikansi $(0,000) < \alpha$ $(0,05)$ dan t_{hitung} $(5,406) > t_{tabel}$ $(2,000)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT VME PROCESS Kota Batam.
- c. Nilai t_{hitung} motivasi kerja (X3) adalah sebesar 1,901 dengan tingkat signifikansi $(0,062) > \alpha$ $(0,05)$ dan t_{hitung} $(1,901) < t_{tabel}$ $(2,000)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT VME PROCESS Kota Batam

Uji Simultan (F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan. Pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS versi 27 dengan tingkat signifikan yang ditetapkan adalah 5%. Di dalam menentukan F_{tabel} , harus terlebih dahulu menetapkan:

$$df1 = k - 1$$

$$df = n - k$$

n = jumlah sampel (60)

k = jumlah variabel penelitian (4)

Jadi, $df1 = 4 - 1 = 3$ dan $df2 = 60 - 4 = 56$ dengan tingkat signifikan 0,05. Hasil output uji F (uji simultan) diperoleh pada tabel ANOVA. Berdasarkan perhitungan tersebut, sehingga F_{tabel} penelitian ini 2,18.

Uji Simultan (f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	399.152	3	133.051	25.958	.000 ^b
	Residual	287.031	56	5.126		
	Total	686.183	59			

a. Dependent Variable: T.Y

b. Predictors: (Constant), T.X3, T.X1, T.X2

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} untuk disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja adalah sebesar $25,958 > f_{tabel}$ $2,18$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT VME PROCESS Kota Batam.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Angka yang terkandung dalam (R^2) merupakan koefisien jaminan yang kemudian diubah menjadi persen. Uji (R^2) pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.559	2.264

a. Predictors: (Constant), T.X3, T.X1, T.X2

b. Dependent Variable: T.Y

Nilai (R^2) dapat diinterpretasikan sebagai presentase nilai yang menjelaskan keragaman nilai Y yaitu 58,2% variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT VME PROCESS Kota Batam. Berikut penjelasan atas hasil jawaban hipotesis penelitian sebagai berikut:

Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dari uji t yang menghasilkan nilai sebesar $-0,230$ dengan tingkat signifikansi $(0,819) > \alpha (0,05)$ dan $t_{hitung} (-0,230) < t_{tabel} (2,000)$, artinya jika disiplin kerja naik satu – satuan, maka produktivitas kerja diprediksi turun sebesar $0,029$ satuan, dengan asumsi lingkungan kerja dan motivasi kerja tetap, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gheofani Oky Rahmansyah dan Nur Cahyadi, pada tahun 2023 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada BLP *Property*. Hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan t statistik $(0,770) < 1,96$ dan tingkat signifikansi $(0,442) > \alpha (0,05)$ maka secara parsial tidak signifikan dan di tolak. Karyawan BLP *Property* seandainya meninggalkan pekerjaan pada waktu jam kerja berlangsung dengan alasan kepentingan pribadi.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dari uji t yang menghasilkan sebesar $5,406$ dengan tingkat signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan $t_{hitung} (5,406) > t_{tabel} (2,000)$, jika lingkungan kerja naik sebesar satu – satuan, produktivitas kerja diprediksi naik $0,674$ satuan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja tetap, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vivi Fransisca pada tahun 2022 membahas tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT Alfa Surya Mandiri. Hasil uji mengatakan bahwa Dampak Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Bisa dilihat berdasarkan hasil olahan SPSS yang dikerjakan oleh penulis, dimana t_{hitung} lingkungan kerja sebesar $3,724 > t_{tabel} 2,01808$ dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Kesimpulannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dari uji t yang menghasilkan sebesar $1,901$ dengan tingkat signifikansi $(0,062) > \alpha (0,05)$ dan $t_{hitung} (1,901) < t_{tabel} (2,000)$, jika motivasi kerja naik sebesar satu – satuan, produktivitas kerja diprediksi naik $0,062$ satuan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja tetap, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Waseso Segoro dan Wiwin Kusuma Pratiwi pada tahun 2021 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. GEMA TEKNIKATAMA. Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel motivasi kerja adalah $t_{hitung} < t_{tabel} (0,155 < 1,672)$ Taraf signifikan $(0,878 > 0,05)$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, serta motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT VME PROCESS Kota Batam. Hal ini dapat dilihat dari nilai f_{hitung} untuk disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja adalah sebesar $25,958 > f_{tabel} 2,18$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas berkontribusi sebesar 58,2% dengan sisanya 41,8% menunjukkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT VME PROCESS Kota Batam.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT VME PROCESS Kota Batam adalah sebagai berikut:

1. Model regresi linear berganda yang diperoleh dari analisis yaitu: $Y = 3,290 - 0,029X_1 + 0,674X_2 + 0,203X_3 + e$
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil yang telah didapatkan oleh penulis, dapat disimpulkan bahwa alasan mengapa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah karena karyawan PT VME PROCESS telah menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan jika karyawan melanggar peraturan tersebut, maka karyawan akan dikenakan sanksi.
3. Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil yang telah didapatkan oleh penulis, dapat disimpulkan bahwa alasan mengapa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah karena faktor seperti temperatur di tempat kerja yang sangat panas karena kurangnya *workshop* sehingga beresiko *heat-stress*, kemudian faktor kebisingan di tempat kerja seperti suara gerinda yang sangat mengganggu telinga karyawan PT VME PROCESS, serta faktor lainnya yang tidak disebutkan oleh peneliti.
4. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil yang telah didapatkan, penulis dapat menyimpulkan bahwa alasan mengapa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah karena karyawan sudah termotivasi dengan adanya kepercayaan yang didapatkan dari atasan atau rekan kerja dan juga penghargaan yang didapat karena berhasil mencapai target jam kerja tanpa kecelakaan sehingga tanpa melakukan motivasi kerja pada PT VME PROCESS, karyawan sudah bekerja dengan baik.
5. Secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT VME PROCESS Kota Batam. Hal ini berdasarkan hasil uji simultan diperoleh f_{hitung} disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja adalah sebesar $25,958 > f_{tabel} 2,18$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
6. Koefisien determinasi (R^2) pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas (lingkungan kerja) berkontribusi sebesar 58,2% dengan sisanya 41,8% menunjukkan bahwa keputusan pembelian dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian di atas, peneliti menyimpulkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT VME PROCESS
Bagi PT VME PROCESS, diharapkan untuk karyawan PT VME PROCESS *Yard Division* dapat bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta tidak lupa juga peneliti

menyampaikan kepada seluruh karyawan PT VME PROCESS untuk tidak mengabaikan protokol keselamatan, dan kesehatan kerja (K3) di lapangan, karena di lapangan semua hal mungkin terjadi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan melakukan serangkaian riset dengan variabel dan indikator yang belum peneliti lakukan untuk memperkaya hasil penelitian mengenai PT VME PROCESS.

3. Bagi STIE Bentara Persada

Hasil penelitian di harapkan dapat digunakan sebagai referensi dan dokumentasi bagi pihak kampus yang berhubungan dengan sumber daya manusia sebagai bahan acuan untuk peneliti selanjutnya, sehingga STIE Bentara Persada semakin berkualitas dan dapat bersaing lebih unggul.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru. Perpustakaan Universitas Islam Riau.
- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish.
- Annisa, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT P&P Bangkinang Desa Simalayang Kabupaten Kampar. Universitas Islam Riau Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Balaka, M. Y. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif (First ed.). Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Duli, N. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS. Deepublish.
- Fransisca, V. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Alfa Surya Mandiri. EMABI: Ekonomi dan Manajemen Bisnis.
- Irfan, & Azzura, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>
- Octaviani, A., & Pujiyanto, R. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Baru Press.
- Putra, J. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Mitra Jofer Indonesia. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
- Rahmansyah, G. O., & Cahyadi, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada BLP Property. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI).
- Segoro et al. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. GEMA TEKNIKATAMA. Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial.
- Soetrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta.

- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. D., & Syahfitri, R. (2023). Kerangka berpikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*.
- Trisnawaty, P. M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*.
- Utama, Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNJ Press.
- Wicaksono, D. P., & Octavian, A. (2025). *Manajemen Kinerja*. Pustaka Baru Press.