



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 17804- 17811

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Bima

Sisi Andriyani¹, Muhammad Yusuf², Mulyadin³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

sisiandriyani.stiebima22@gmail.com, yusufzm.stiebima@gmail.com, yadinmulyadin19@gmail.com

Abstrak

Produktivitas adalah indikator sejauh mana sumber daya dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Bima. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 112 pegawai, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 57 responden dengan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan studi pustaka. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara simultan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Besarnya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja adalah 65,3% dengan tingkat keerataan hubungan adalah kuat. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Bima dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan produktivitas kerja pegawai secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja Pegawai, Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima.

1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam organisasi maupun perusahaan. Fitrianiingsih (2025) menjelaskan agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi. organisasi akan berjalan dengan lancar apabila pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara proporsional, tepat dan berdaya guna sesuai dengan aturan yang ada, sehingga dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka akan ada peningkatan produktivitas kerja yang baik pula. Manajemen sumber daya manusia (*Human Resources Management*) Manajemen adalah proses menggunakan, mengembangkan, mengevaluasi, dan memberi kompensasi kepada individu sebagai bagian dari bisnis atau organisasi. Seperangkat aturan yang saling terkait yang mengatur interaksi karyawan dan dampaknya terhadap bisnis dan karyawan membentuk manajemen sumber daya manusia Fitrianiingsih (2025)

Mengacu pada Azzahra (2024), produktivitas mencerminkan tingkat keberhasilan dalam mengubah input menjadi output. Semakin besar perbandingan antara keluaran dan masukan, maka semakin besar juga tingkat produktivitasnya. Nangoy (2020) menambahkan bahwa produktivitas adalah indikator sejauh mana sumber daya dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Lubis (2025) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai refleksi sikap mental pegawai dalam menghasilkan output yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Mengacu pada sejumlah kajian, produktivitas dapat dipahami sebagai rasio antara pencapaian yang diperoleh dengan sumber daya yang dimanfaatkan.

Motivasi menjadi salah satu faktor utama yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian terdahulu oleh Kusumawati (2025) menyatakan bahwa motivasi berperan penting dalam mendorong

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Bima

semangat kerja pegawai. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang disebabkan oleh kebutuhan, Menurut Winarsih (2020), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan. Motivasi merupakan hal yang paling penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (ASYIFA, 2020). Selain motivasi kerja, variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah faktor penting yang menentukan efisiensi dan produktivitas dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja mencerminkan seberapa baik pegawai mengikuti aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan Salami (2021). Disiplin tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan karena mereka bekerja sesuai dengan target yang diharapkan tanpa memerlukan pengawasan yang ketat. Menurut pendapat Ramdhona (2022) menyebutkan bahwa kepemimpinan memiliki peran signifikan dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Pengawasan yang ketat, budaya organisasi yang kuat, dan motivasi kerja yang baik juga akan membantu menciptakan disiplin yang tinggi di kalangan pegawai. Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat bagi organisasi tetapi juga bagi karyawan karena menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif Masahere (2024). Selain disiplin kerja variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja.

Menurut Sudarjo (2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Roni (2021) mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil observasi awal di Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima, terdapat beberapa aspek yang masih dapat ditingkatkan dalam mendukung produktivitas kerja pegawai. Dari sisi motivasi kerja, terlihat bahwa dalam beberapa kondisi terdapat tugas-tugas yang memerlukan waktu penyelesaian lebih lama dari yang direncanakan, sehingga sebagian pekerjaan belum dapat diselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan pentingnya upaya untuk terus meningkatkan semangat dan dorongan kerja pegawai agar pelaksanaan tugas dapat berlangsung lebih efektif dan optimal.

Dari aspek disiplin kerja, masih terdapat beberapa situasi yang menunjukkan perlunya penguatan kepatuhan terhadap ketentuan jam kerja yang berlaku. Meskipun secara umum kegiatan pelayanan dan pelaksanaan tugas berjalan dengan baik, peningkatan kedisiplinan diharapkan dapat semakin mendukung kelancaran proses kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, dari sisi lingkungan kerja, terdapat beberapa kondisi yang masih dapat disempurnakan, seperti pencahayaan ruangan, sirkulasi udara, serta tingkat kebisingan pada waktu-waktu tertentu yang berpotensi memengaruhi kenyamanan kerja. Berbagai kondisi tersebut diduga turut berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai yang masih dapat ditingkatkan, yang tercermin dari adanya beberapa pekerjaan yang memerlukan waktu penyelesaian lebih lama serta pemanfaatan waktu kerja yang belum sepenuhnya optimal.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Bima”**

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian secara asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih Sujarweni (2025). Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini mencari variabel bebas motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja (X), terhadap variabel terikat produktivitas kerja pegawai (Y). Penelitian dilakukan pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Bima.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Bima sebanyak 112 orang responden.

Sampel dalam penelitian ini dengan teknik sampling yang digunakan yaitu purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu Sujarweni (2025). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN dan PPPK penuh waktu di Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Bima sejumlah 57 orang responden.

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis validitas, reabilitas, asumsi klasik, sert analisis regresi linear berganda , koefisien korelasi berganda, uji determinasi, uji t dan Uji F menggunakan SPSS for windows.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil pengujian validitas variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) ,dan Produktivitas Kerja Pegawai (Y) mempunyai nilai r hitung >0,300.

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Motivasi kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Produktivitas Kerja Pegawai (Y) dapat dikatakan reliable karena nilai Cronbach,s Alpha yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,60.

Hasil pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini uji one sample Kolmogrov-Smirnov Test diperoleh hasil nilai Asymp.Sig.(2-tailed) = 0,200., karena probabilitas sig. lebih besar dari pada taraf uji penelitian (0,200 >0,05) maka nilai residual regresi berdistribusi normal dan penelitian ini bebas dari multikolinearitas,heteroskedastisitas serta terhindar dari autokorelasi.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.181	6.598		1.392	.170
MOTIVASI KERJA	.354	.122	.341	2.887	.006
DISIPLIN KERJA	.324	.108	.360	2.985	.004
LINGKUNGAN KERJA	.081	.107	.085	.754	.454

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah, 2026

Dari Hasil analisis regresi linear berganda diatas,diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 9,181 + 0,354x_1 + 0,324x_2 + 0,081x_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas,maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Berdasarkan tabel 1 diatas,persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstantan sebesar 9,181 menunjukan jika variabel bebas dianggap konstan,maka produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar 9,181
- Nilai koefesien X1 (Motivasi Kerja) = 0,354 menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) bertambah satu satuan maka produktivitas kerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,354 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- Nilai koefesien X2 (Disiplin Kerja) = 0,324 menunjukan bahwa disiplin kerja (X2) bertambah satu satuan maka produktivitas kerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,324 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- Nilai koefesien X3 (Lingkungan Kerja) = 0,081 menunjukan bahwa lingkungan kerja (X3) bertambah satu satuan maka produktivitas kerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,081 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Tabel 2. Uji Koefesien Korelasi Berganda dan determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.653	.617	2.948

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11648>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu 0,794 artinya tingkat keeratan hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai memiliki tingkat hubungan kuat sebesar 0,794.

Tabel 3. Tabel Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 0,794 berada pada interval 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,794 yang berarti hubungan antara variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima yaitu memiliki tingkat **hubungan kuat**.

Dari tabel diatas, diperoleh R Square sebesar 0,653 artinya 65,3% Perubahan Produktivitas Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Independen Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), Sedangkan sisannya 34,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

H1: Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima

Berdasarkan tabel 3 diatas, Diketahui untuk Motivasi Kerja nilai t hitung sebesar $2,887 > t \text{ Tabel } 2,005$ Dengan signifikan Sebesar $0,006 < 0,05$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang Signifikan Variabel Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. **Dengan demikian H1 Terbukti dan Diterima.**

Secara teoritis, motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang menimbulkan semangat, kemauan, dan kesediaan untuk bekerja guna mencapai tujuan tertentu. Menurut Robbins dan Judge, motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai suatu tujuan. Sementara itu, menurut Hasibuan, motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam konteks organisasi, motivasi memiliki peran penting karena mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, meningkatkan kualitas pekerjaan, serta mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin besar pula kemungkinan meningkatnya produktivitas kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Temuan ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang mereka miliki. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme dalam bekerja, memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas yang diberikan, serta berupaya mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi juga mendorong pegawai untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya secara maksimal sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan teori kebutuhan dari Abraham Maslow (Pettarani, 2018) yang menjelaskan bahwa individu akan terdorong untuk bekerja lebih baik ketika kebutuhan-kebutuhan mereka, baik kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, maupun aktualisasi diri, dapat terpenuhi. Selain itu, teori dua faktor Herzberg juga menjelaskan bahwa faktor motivator seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang dapat meningkatkan kepuasan serta semangat kerja pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai dan

memperoleh kesempatan untuk berkembang, mereka akan memiliki dorongan yang lebih kuat untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Pettarani (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh instansi kepada pegawai, maka semakin tinggi pula kontribusi yang diberikan pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, penelitian Rista (2022) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana peningkatan motivasi akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang baik turut mendukung peningkatan produktivitas karyawan. Kesamaan hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima perlu terus meningkatkan motivasi pegawai melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang mendukung, serta kepemimpinan yang mampu memberikan dorongan dan inspirasi kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

H2: Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima

Berdasarkan tabel 3 diatas, Diketahui untuk Disiplin Kerja nilai t hitung sebesar $2,985 > t$ Tabel $2,005$ Dengan signifikan Sebesar $0,004 < 0,05$ Sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh yang Signifikan Variabel Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. **Dengan demikian H2 Terbukti dan Diterima.**

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh perilaku kerja individu, termasuk tingkat kedisiplinan. Pegawai yang disiplin akan lebih patuh terhadap jam kerja, mampu menyelesaikan tugas sesuai prosedur, serta memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja sehingga produktivitas organisasi dapat tercapai secara optimal. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan adanya tanggung jawab dan komitmen pegawai terhadap tugas yang diberikan. Ketika pegawai hadir tepat waktu, mematuhi aturan organisasi, serta melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, maka output kerja yang dihasilkan akan meningkat baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Oleh karena itu, disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian perilaku pegawai, tetapi juga sebagai faktor yang mampu meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Muchdi (2026) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Selain itu, penelitian Gaurifa (2024) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Kesamaan hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang konsisten dalam meningkatkan produktivitas kerja pada berbagai jenis organisasi, baik instansi pemerintahan maupun lembaga pelayanan publik. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja melalui penegakan aturan, pengawasan yang efektif, serta pemberian teladan oleh pimpinan menjadi langkah strategis dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

H3: Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima

Berdasarkan tabel 3 diatas, Diketahui untuk Lingkungan Kerja nilai t hitung sebesar $0,745 < t$ Tabel $2,005$ Dengan signifikan Sebesar $0,454 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja belum menjadi faktor utama yang memengaruhi tingkat produktivitas pegawai, karena produktivitas kerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja dan disiplin kerja. **Dengan demikian H3 Ditolak.**

Secara teoritis, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik lingkungan fisik maupun nonfisik. Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja meliputi kondisi tempat kerja, fasilitas kerja, hubungan antarpegawai, hubungan dengan atasan, tingkat kenyamanan, keamanan, dan suasana kerja yang mendukung pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja yang baik pada

umumnya diharapkan dapat menciptakan rasa nyaman, meningkatkan semangat kerja, serta membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Namun demikian, pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tidak selalu bersifat langsung karena masih terdapat berbagai faktor lain yang turut menentukan tingkat produktivitas pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini relatif sudah memadai dan dirasakan hampir sama oleh seluruh pegawai, sehingga tidak menjadi faktor pembeda dalam menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja. Dalam kondisi tersebut, produktivitas pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh faktor internal individu seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dengan kata lain, meskipun lingkungan kerja mendukung, peningkatan produktivitas belum tentu terjadi apabila tidak diikuti oleh kemauan dan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut teori perilaku organisasi, faktor internal individu sering kali memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja dan produktivitas dibandingkan faktor eksternal. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dan disiplin yang baik tetap dapat menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi meskipun lingkungan kerja yang tersedia belum sepenuhnya ideal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang nyaman belum tentu mampu meningkatkan produktivitas apabila pegawai kurang memiliki dorongan untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu, lingkungan kerja lebih berperan sebagai faktor pendukung yang membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan, bukan sebagai faktor utama yang secara langsung menentukan produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nugroho (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keberadaan lingkungan kerja yang baik tidak secara otomatis meningkatkan produktivitas apabila tidak disertai dengan faktor-faktor internal yang kuat, seperti motivasi, disiplin, dan komitmen kerja. Kesamaan hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa dalam konteks organisasi.

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	251.705	3	83.902	9.656	.000 ^b
	Residual	460.541	53	8.689		
	Total	712.246	56			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber: Data diolah, 2026

H4 : Hubungan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simulta terhadap Produktivitas Kerja pegawai sebesar $9.656 > f$ tabel 2,78 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Dengan demikian **H4 terbukti dan diterima.**

Secara teoritis, produktivitas kerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai berdasarkan kemampuan, keterampilan, serta pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Tingkat produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor yang saling mendukung, baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan organisasi. Menurut teori manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang secara bersama-sama dapat menentukan keberhasilan pegawai dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong semangat kerja, disiplin kerja berperan dalam mengarahkan perilaku pegawai agar sesuai dengan aturan organisasi, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun secara parsial terdapat variabel yang memiliki pengaruh lebih kuat dibandingkan variabel lainnya, namun ketika ketiga variabel tersebut dianalisis secara bersama-sama, ketiganya mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak dapat dijelaskan hanya oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil kombinasi antara dorongan internal pegawai, tingkat kepatuhan terhadap aturan kerja, dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung.

Menurut teori perilaku organisasi, produktivitas kerja yang tinggi akan tercapai apabila organisasi mampu menciptakan keseimbangan antara faktor individu dan faktor lingkungan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan terdorong untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, disiplin kerja memastikan bahwa setiap aktivitas kerja dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan standar yang berlaku sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan aman bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Apabila ketiga faktor tersebut berjalan secara sinergis, maka akan tercipta kondisi kerja yang mampu meningkatkan produktivitas pegawai secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pramana (2023) yang menemukan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Meskipun dalam penelitiannya motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan, namun secara simultan bersama disiplin kerja dan lingkungan kerja tetap memberikan pengaruh yang berarti terhadap produktivitas kerja. Selain itu, penelitian Saleh (2018) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kesamaan hasil penelitian tersebut memperkuat teori bahwa produktivitas kerja merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor yang saling melengkapi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima, diperlukan upaya yang terintegrasi melalui peningkatan motivasi kerja, penegakan disiplin kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Dengan adanya sinergi ketiga faktor tersebut, produktivitas kerja pegawai akan meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif dan efisien.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

Referensi

1. Azzahra, K. R. (2024). *PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Kelurahan Pedurenan, Kota Tangerang)*. 2(1), 1–7.
2. Fitrianiingsih. (2025). *Pengaruh motivasi kerja dan reward terhadap produktivitas kerja pada generasi milenial di kota Bima*. 4(3), 1–12.
3. Gaurifa. (2024). *Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di updt puskesmas luahagundre maniamolo kabupaten nias selatan*. 7(2), 228–240.
4. Kusumawati, Y. T. (2025). *Balance : Jurnal Akuntansi dan Manajemen Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas*. 4(2), 687–699.
5. Lubis, S. (2025). *Open Access PENGARUH KUALITAS KERJA , PENGAWASAN KERJA DAN LINGKUNGAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN ROKAN HULU THE INFLUENCE OF WORK QUALITY , WORK SUPERVISION AND WORK ENVIRONMENT ON THE WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES OF THE LIVESTOCK AND PLANTATION SERVICE O*. 02(02), 546–557.
6. Masahere, U. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja Kerja Karyawan di CV. Yon Mitra Abadi*. 4(1), 1444–1454.
7. Muchdi, F. (2026). *Pengaruh+Beban+Kerja+dan+Disiplin+Kerja+terhadap+Produktivitas+Kerja+dengan+Motivasi+Kerja+sebagai Variabel+Intervening+pada+Dinas+Komunikasi+dan+Informatika+Kota+Padang+Panjang-1.pdf*.
8. Nangoy. (2020). *PEMBANGUNAN DAERAH KOTA MANADO THE EFFECT OF WORK MOTIVATION , WORK EXPERIENCE AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN THE REGIONAL DEVELOPMENT*. 8(1), 282–291.
9. Nugroho, K. J. (2021). *Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar*. 21(April), 156–163.
10. Pettarani, A. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. 1(1), 66–81.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11648>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

11. Pramana, H. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul*. 3, 331–351. <https://doi.org/10.47476/manageria.v3i2.2478>
12. Ramdhona. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU (Survei Pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya) PENDAHULUAN Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia , Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas tidak terlepas dari*. 2(2), 891–914.
13. Rista. (2022). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA LPD SE-KECAMATAN TABANAN*. 3(September 2022).
14. Roni. (2021). *Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengolahan CPO*. 1(1), 7–12.
15. Salami, M. M. (2021). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANGKIT MAJU BERSAMA, TANGERANG*. 4(4), 806–815.