



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

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

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 6883-6890

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

Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Putri Eka Maju

Diatri Mahani¹, Taufiq Risal²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Potensi Utama

diatrimahani@gmail.com¹, jifarkan@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data melalui kuesioner, wawancara dan observasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 responden. Penarikan jumlah sampel menggunakan teknik Total Sampling sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih terukur dan akurat. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik yaitu sebesar thitung 2,395 > ttabel 1,677, maka Motivasi Intrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Pada Disiplin Kerja diperoleh nilai thitung 5,564 > ttabel 1,677, maka Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Pada Lingkungan Kerja diperoleh nilai thitung -0,020 < ttabel 1,677, maka Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian juga menunjukkan bahwa nilai shitung 20,200 > ftabel 2,80. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Putri Eka Maju. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya faktor motivasi dari dalam diri serta kedisiplinan kerja karyawan sebagai penentu utama produktivitas, sementara lingkungan kerja memerlukan perhatian lebih agar dapat mendukung pencapaian kinerja optimal.

Kata kunci : Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

1. Latar Belakang

Di era globalisasi dan perubahan masyarakat yang begitu cepat seperti sekarang, banyak perusahaan/lembaga menghadapi berbagai tantangan yang membuat mereka sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tantangan ini bisa muncul karena kurangnya kemampuan untuk bersaing, tidak mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, atau karena kinerja internal yang belum optimal. Masalah seperti ini bisa dialami oleh perusahaan dalam berbagai sektor, baik skala kecil maupun besar. Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia menjadi elemen kunci dalam menjawab berbagai tantangan global yang semakin kompleks dan tidak menentu.

Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian visi dan misi suatu perusahaan/lembaga. Tidak hanya sebagai pelaksana, SDM juga berperan dalam merancang, mengembangkan, dan mengarahkan jalannya perusahaan agar tetap relevan dan kompetitif di tengah dinamika perubahan. Selain itu, sumber daya manusia menjadi salah satu indikator utama dalam mengukur tingkat produktivitas suatu perusahaan. Penilaian terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diukur melalui pelaksanaan kerja yang relatif baik. Dan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan itu sendiri harus mencakup aspek kuantitas dan kualitas pekerjaannya.

PT. Putri Eka Maju merupakan sebuah perusahaan yang didirikan tahun 1990 bergerak dibidang produksi dan distribusi Es Balok mencakup seluruh wilayah Sumatera Utara, khususnya dalam menyediakan kebutuhan es untuk sektor perikanan, restoran, dan industri lain yang memerlukan pendinginan. PT. Putri Eka Maju berlokasi di Jalan Pulau Palu No.1 Kawasan Industri Medan. Seiring dengan perkembangan bisnisnya, PT. Putri Eka Maju terus berupaya meningkatkan efisiensi produksi dan memperluas jangkauan distribusi. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat menghasilkan produk berkualitas, menjaga kelancaran operasional, dan mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Menurut Sutrisno (2023) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai. Setiap sumber daya memiliki peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas suatu proses produksi, sehingga perlu dikendalikan dan dikelola dengan baik. (Siagian,2021).

Dalam meningkatkan produktivitas karyawan, diperlukan adanya motivasi yang berasal dari dalam diri individu yaitu Motivasi Intrinsik. Motivasi intrinsik merupakan hasrat dalam diri untuk mencapai kesuksesan, atau sering dikenal dengan motivasi internal, Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri. (Ramadhan, M. F., Widayati, E., & Djunaidy, D., 2023). Karyawan dengan motivasi tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Untuk meningkatkannya, perlu diketahui kebutuhan individu pada waktu tertentu, karena perilaku manusia biasanya dipengaruhi oleh lebih dari satu motivasi.

Disiplin kerja merupakan perilaku yang mencakup penghargaan, ketaatan, serta kepatuhan atas aturan yang berlaku, baik yang tercantum tertulis ataupun tidak, serta kapabilitas dalam melaksanakannya tanpa penolakan terhadap sanksi yang bisa saja diterima apabila ada pelanggaran atas tugas serta tanggung jawab yang dilimpahkan. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki (Sutrisno, 2020). Meningkatkan disiplin kerja merupakan hal yang diinginkan oleh perusahaan karena perusahaan menginginkan adanya peningkatan produktivitas kerja yang menguntungkan perusahaan.

Selain motivasi dan disiplin kerja, suasana kerja yang baik juga akan mendorong terciptanya gairah kerja yang tinggi dan produksi dapat berjalan dengan lancar sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2020). Lingkungan kerja sangat berperan dalam membentuk sikap karyawan saat melaksanakan tugasnya, khususnya bagi perusahaan yang menggunakan tenaga kerja manusia secara langsung dalam proses produksi sehingga kondisi lingkungan kerja akan berdampak pada kenyamanan dan efektivitas kerja mereka.

Berdasarkan uraian diatas, menunjukkan bahwa pentingnya dilakukan penelitian untuk mengetahui berbagai faktor yang perlu diperhatikan oleh PT. Putri Eka Maju dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat memahami sejauh mana motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi PT. Putri Eka Maju dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif dan berkelanjutan.

2. Metode Penelitian

Objek Penelitian

Guna memperoleh data data yang penulis butuhkan, penulis berusaha untuk mendapatkan data yang akurat langsung kelokasi penelitian yaitu pada PT. Putri Eka Maju yang beralamat di Jalan Pulau Palu No.1 Kawasan Industri Medan.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan ini, penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

- a) Data Primer, yaitu data langsung yang penulis dapatkan dari tempat penelitian pada PT. Putri Eka Maju, seperti melakukan pengamatan langsung, wawancara dengan Kepala Produksi dan tanggapan responden yang berhubungan dengan penelitian.
- b) Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk jadi seperti hasil produksi, absensi, jumlah karyawan, sejarah perusahaan dan struktur organisasi.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah keseluruhan yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini, yaitu seluruh karyawan yang ada di PT. Putri Eka Maju dengan jumlah 52 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, dikarenakan jumlah karyawan yang relatif sedikit sehingga tidak menutup kemungkinan di PT. Putri Eka Maju semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 52 karyawan.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Instrinsik (X1)

Pernyataan (X1)	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,879	0,361	Valid
X1.2	0,741	0,361	Valid
X1.3	0,790	0,361	Valid
X1.4	0,724	0,361	Valid
X1.5	0,570	0,361	Valid
X1.6	0,654	0,361	Valid
X1.7	0,636	0,361	Valid

Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 26 (2025)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan (X2)	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,662	0,361	Valid
X2.2	0,669	0,361	Valid
X2.3	0,569	0,361	Valid
X2.4	0,814	0,361	Valid
X2.5	0,894	0,361	Valid
X2.6	0,612	0,361	Valid
X2.7	0,679	0,361	Valid
X2.8	0,569	0,361	Valid
X2.9	0,669	0,361	Valid
X2.10	0,661	0,361	Valid

Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 26 (2025)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Pernyataan (X3)	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,757	0,361	Valid
X3.2	0,757	0,361	Valid
X3.3	0,466	0,361	Valid
X3.4	0,713	0,361	Valid
X3.5	0,667	0,361	Valid
X3.6	0,593	0,361	Valid

Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 26 (2025)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Pernyataan (X3)	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,741	0,361	Valid
Y.2	0,742	0,361	Valid
Y.3	0,662	0,361	Valid
Y.4	0,858	0,361	Valid
Y.5	0,878	0,361	Valid
Y.6	0,486	0,361	Valid
Y.7	0,559	0,361	Valid
Y.8	0,662	0,361	Valid

Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 26 (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas sebesar 30 responden di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Motivasi intrinsik, Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Produktivitas kerja karyawan memenuhi persyaratan dikarenakan nilai korelasi atau r hitungnya mempunyai nilai diatas 0,361 nilai r tabel.

Uji Reabilitas

Hasil Uji Reabilitas

Tabel 5. Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Batas Kritis	Keterangan
Motivasi Intrinsik	0,839	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,865	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,741	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,845	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 26 (2025)

Berdasarkan pada Tabel hasil uji reliabilitas sebesar 30 responden di atas dapat dilihat bahwa variabel Motivasi Intrinsik, Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Produktivitas kerja karyawan memiliki cronbach alpha > daripada 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah reliabel.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89822595
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.120
	Positive	.078
	Negative	-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 26 (2025)

Dalam uji normalitas, penelitian menggunakan *One-sampel Kolmogorov smirnov Test*. angka yang signifikan *Asymp. Sig. (2-tailed)*. > 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal. Kemudian sebaliknya, angka signifikan *Asymp. Sig. (2-tailed)*. < 0,05 menunjukkan data tidak berdistribusi normal. Jadi hasil penelitian ini uji normalitas menunjukkan 0,059 > 0,05. Maka disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dianggap dapat mewakili populasi.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
(Constant)	5.586	3.641		
Motivasi Intrinsik	.211	.088	.981	1.019
Disiplin Kerja	.502	.090	.613	1.630
Lingkungan Kerja	-.003	.139	.616	1.623

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 26 (2025)

Dari tabel *Coefficients* diatas dapat diketahui bahwa nila VIF = 1,019 (Motivasi Intrinsik), 1,630 (Disiplin kerja) dan 1,623 (Lingkungan kerja). Artinya, nilai VIF tiap variabel lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bawa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 8. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.685	2.111		-1.272	.209
	MOTIVASI INTRINSIK	-.022	.051	-.057	-.424	.674
	DISIPLIN KERJA	.085	.052	.277	1.621	.112
	LINGKUNGAN KERJA	.063	.081	.134	.783	.438

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 26 (2025)

Dari tabel terlihat bahwa nilai signifikansi dari semua variabel independen > 0,05, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi motivasi intrinsik adalah 0,674, nilai signifikansi dari disiplin kerja adalah 0,112 dan nilai signifikansi dari lingkungan kerja adalah 0,438. Maka dapat disimpulkan tidak ada terjadi heteroskedastisitas terhadap data penelitian.

Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Tabel 9. Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients^a			
	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	5.586	3.641
	Motivasi Intrinsik	.211	.088
	Disiplin Kerja	.502	.090

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.3029>

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

	Lingkungan Kerja	-.003	.139
--	------------------	-------	------

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 26 (2025)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji T dan uji F yang di peroleh melalui hasil regresi linier berganda. Berdasarkan tabel diatas didapat persamaan regresi di tuliskan :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Persamaan regresi yang baru, adalah

$$Y = 5.586 + 0,211 X_1 + 0,502 X_2 + (-0,003 X_3) + e$$

Keterangan:

1. Dari persamaan regresi menunjukkan nilai konstanta (a) sebesar 5.586, artinya variabel motivasi intrinsik (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) dalam keadaan konstan sebesar 5.586.
2. Dari persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien b1 = 0,211 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel motivasi (X1) akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja (Y) karyawan sebesar 21,1%.
3. Dari persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien b2 = 0,502 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel disiplin kerja (X2) akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja (Y) karyawan sebesar 50,2%.
4. Dari persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien b3 = -0,003 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja (X3) akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja (Y) karyawan sebesar -0,3%.

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 10. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.586	3.641		1.534	.132
	Motivasi Intrinsik	.211	.088	.232	2.395	.021
	Disiplin Kerja	.502	.090	.682	5.564	.000
	Lingkungan Kerja	-.003	.139	-.002	-.020	.984

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 26 (2025)

- 1) Variabel Motivasi Intrinsik (X1), menunjukkan t hitung 2,395 > t tabel 1,677 dengan nilai signifikansi 0,02 yang lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05 (5%) maka secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi ekstrinsik dengan Produktivitas kerja.
- 2) Variabel Disiplin kerja (X2), menunjukkan thitung 5,564 > ttabel 1,677. dengan nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05 (5%) maka secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja dengan Produktivitas kerja.
- 3) Variabel Lingkungan kerja (X3), thitung -0,020 < ttabel 1,677 dengan nilai signifikansi 0,98 yang lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05 (5%) maka secara parsial tidak berpengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja dengan Produktivitas kerja.
- 4) Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat dari besarnya nilai t hitung bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Produktivitas kerja adalah Disiplin Kerja, dengan nilai yang paling besar diantara variabel yang mempengaruhi sebesar 5,564.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 11. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232.003	3	77.334	20.200	.000 ^b
	Residual	183.766	48	3.828		
	Total	415.769	51			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja						

Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa Fhitung yang diperoleh adalah 20,200, hal ini menunjukkan bahwa Fhitung yang sebesar 20,200 dengan signifikan sebesar 0,000 ternyata lebih besar dari Ftabel sebesar 2,80. Maka dengan demikian dapat terlihat bahwa Fhitung > Ftabel atau 20,200 > 2,80 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Putri Eka Maju.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.530	1.95665
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber: Hasil output data SPSS Versi. 25 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,530 artinya variabel bebas yang terdiri dari Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas KerjaKaryawan sebesar 53%, dan sisa 47% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data uji hipotesis secara parsial Pengaruh Motivasi intrinsik (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) , nilai thitung (2,395) > ttabel (1,677) dengan nilai signifikansi (0,02) < (0,05) dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti Motivasi Intrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Putri Eka Maju.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data uji hipotesis secara parsial Pengaruh Disiplin kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), nilai thitung (5,564) > ttabel (1,677) serta nilai signifikansi (0,00) < (0,05) dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Putri Eka Maju.

Tidak Berpengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data uji hipotesis secara parsial Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), nilai thitung (-0,020) < ttabel (1,677) serta nilai signifikansi (0,98) > (0,05) dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti Lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Putri Eka Maju.

Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabel uji f diketahui bahwa nilai f_{hitung} 20.200 sedangkan f_{tabel} 2.80 pada $\alpha = 0.05$ dengan $n = 52$. Dari hasil ini diketahui $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $20,200 > 2,80$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi intrinsik, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Putri Eka Maju.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT. Putri Eka Maju. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 2,395 > t_{tabel} 1,677 dan nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Intrinsik (X1) $(0,02) < (0,05)$. Selanjutnya variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT. Putri Eka Maju dengan nilai t_{hitung} 5,564 > t_{tabel} 1,677 dan nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) $(0,00) < (0,05)$. Dan variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT. Putri Eka Maju dengan nilai t_{hitung} -0,020 < t_{tabel} 1,677 dan nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) $(0,98) > (0,05)$. Selanjutnya hasil uji simultan menunjukkan bahwa Motivasi intrinsik, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Pada PT. Putri Eka Maju. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $20,200 > 2,80$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Referensi

1. Bhayangkara, U., Raya, J., & Saputri, D. A. (n.d.). *Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Produktivitas kerja terhadap Kinerja pegawai Dyah Ayu Saputri*. <https://doi.org/10.38035/jim.v2i3>
2. David Istiawan, M., Ainul Hidayati, R., & Studi Manajemen, P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Anugrah Jaya Drajat. *Jurnal Simki Economic*, 7, 661–673. <https://jiped.org/index.php/JSE>
3. Diana, T., & Rahmat, D. (2022). ANALISIS PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WAHANA SUKSESINDO UTAMA KABUPATEN SANGGAU. In *Jurnal Ekonomi STIEP* (Vol. 7, Issue 1).
4. Jaya, A. T. (n.d.). PENGARUH DIMENSI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADIRA MULTI FINANCE TBK, CABANG MAKASSAR. In *Jurnal Ekonomi & Manajemen* (Vol. 4, Issue 1).
5. Kompetensi, P., Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ervin Nora Susanti, D., Zulkifli, J., Widiyah Nasrul, H., & Hakim, L. (2023). *84 SINERGITEK is licensed under an Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0)* (Vol. 1, Issue 1). <https://doi.org/>
6. Lingkungan Kerja, P., Kerja, M., Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada BLP Property, dan, Oky Rahmansyah, G., Cahyadi, N., Studi atau Jurusan Manajemen, P., & Ekonomi dan Bisnis, F. (n.d.). The Influence of Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Productivity at BLP Property. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 4(2), 221–229. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v4i2.2803>
7. Nevira, L., Putri, T., & Triana, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Scancom Indonesia di Semarang. In *DQDMHP HQQ GDQQ* (Vol. 1, Issue 1).
8. Nur Baiti, K., & Kustiyah, E. (2020). *PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA* (Vol. 04, Issue 01).
9. Pamungkas, E. R., & Baraba, R. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA (Studi pada pegawai RSUD Dr. Soedirman Kebumen). In *Jurnal Volatilitas* (Vol. 5).
10. Reni, M., Ariany, R., & Putera, R. E. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI. *Jurnal Muara Pendidikan*, 8(2), 309–321. <https://doi.org/10.52060/mp.v8i2.1353>
11. Rismayanti, R., Rayhan, M. A., Khairullah, Q., Adzim, E., Lu, L. ', Fatihah, A., Pendidikan, T., Kampus, U., & Sil
12. Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Proses Pembelajaran Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia. In *Juni* (Vol. 02, Issue 2). <http://jurnal.minartis.com/index.php/jpst/>
13. Yunanto, Y., & Utami, S. (n.d.). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Dosen Universitas Kadiri*.
14. Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. In *Jurnal Ekonomi STIEP* (Vol. 7, Issue 1).
15. Eka, T., Sinaga, P., & Pohan, Y. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Loyalitas, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. 4(2), 546–558. <https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl>
16. Munte, B., Pohan, Y. A., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) Pada Dinas Pariwisata Kota Medan. *Jurnal Widya*, 5.
17. Siahaan, M., Pohan, Y. A., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sarana Agro Nusantara. *Jurnal Widya*, 5(1), 61–74.