

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga

li Inayatun Khoerunnisa¹, Fatwa Zuhaena², Herwiek Diyah Lestari³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Wijayakusuma, Purwokerto, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Feb 9, 2026

Revised Feb 16, 2026

Accepted Feb 26, 2026

Keywords:

Disiplin Kerja
Lingkungan Kerja
Motivasi Kerja
Kepuasan Kerja
Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga. Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi dengan jumlah populasi sebanyak 120 orang, sedangkan sampel penelitian berjumlah 97 responden yang ditentukan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dicapai melalui penerapan disiplin kerja yang efektif, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, peningkatan motivasi kerja, serta pemenuhan kepuasan kerja karyawan.

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.



Corresponding Author:

li Inayatun Khoerunnisa,
Fakultas Ekonomika dan Bisnis,
Universitas Wijayakusuma,
Jl. Raya Beji Karangsalam No. 25, Kec. Kedungbanteng, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53152
Email: iiinayatunkhoerunnisa@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif menuntut organisasi untuk terus meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebagai faktor kunci keberhasilan perusahaan. Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien (Sutrisno, 2017). Tingkat produktivitas yang tinggi tidak hanya berkontribusi terhadap pencapaian target perusahaan, tetapi juga mencerminkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan.

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, salah satunya adalah disiplin kerja (Ahyar *et al.*, 2024). Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan norma kerja yang berlaku di perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung bekerja secara tertib, bertanggung jawab, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja (Pranitasari & Khotimah, 2021). Menurut penelitian Putra & Fauzi (2022), Melina *et al.* (2024), Pratiwi *et al.* (2025), menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun, pada penelitian lainnya menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Firdaus *et al.*, 2019).

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga berperan penting dalam memengaruhi produktivitas kerja karyawan (Panjaitan, 2017). Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang mendukung akan membantu karyawan bekerja lebih fokus, mengurangi kelelahan, serta meningkatkan efisiensi kerja (Sedarmayanti, 2018). Septiady & Hamidan (2022), Melina *et al.* (2024), Pratiwi *et al.* (2025), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian Qulub & Ilhami (2024), menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Faktor lain yang memengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja (Sunarsi, 2018). Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan kerja (Irawan *et al.*, 2024). Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan semangat, ketekunan, dan kemauan untuk memberikan hasil kerja terbaik. Motivasi kerja adalah pemberian daya dorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik (Apriani *et al.*, 2024). Motivasi kerja juga memperkuat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Hasibuan, 2018). Menurut Rahmawati *et al.* (2021), Melina *et al.* (2024), Pratiwi *et al.* (2025), menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sementara itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfaizi *et al.* (2023), membuktikan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan faktor psikologis yang turut menentukan tingkat produktivitas kerja karyawan (Jovita *et al.*, 2024). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan senang atau positif karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari terpenuhinya kebutuhan dan harapan kerja Arsaktianca (*et al.*, 2024). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki sikap kerja yang positif, loyalitas yang tinggi, serta kinerja yang lebih baik, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja Supit *et al.*, (2017), Sudaryo *et al.*, (2018). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra & Fauzi (2022), yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Sasuwe *et al.* (2018), berpendapat bahwa kepuasan kerja tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi bulu mata palsu dengan orientasi pasar ekspor. Berdasarkan data perusahaan, capaian produksi karyawan menunjukkan adanya fluktuasi, yang mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya pengelolaan disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara terpadu guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan hasil yang berbeda Adiwinata & Sutanto (2014); Jusman & Rohani (2021); Fauzi *et al.*, (2022). Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada konteks industri manufaktur di tingkat daerah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Sugiyono, 2020). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga yang berjumlah 120 orang. Sampel penelitian ditentukan sebanyak 97 responden menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert lima poin. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 22 (Ghozali, 2021).

Table 1. Perhitungan populasi dan sampel karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga

No	Bagian	Populasi	Perhitungan sampel tiap bagian	Jumlah sampel tiap bagian
1.	Kniting	8	$\frac{93}{120} \times 8 = 6,2$	7
2.	Gosok	6	$\frac{93}{120} \times 6 = 4,65$	5
3.	Gulung	15	$\frac{120}{93} \times 15 = 11,6$	12
4.	Oven	12	$\frac{93}{120} \times 12 = 9,3$	10
5.	Gunting	56	$\frac{120}{93} \times 56 = 43,4$	44
6.	Pasang	12	$\frac{93}{120} \times 12 = 9,3$	10
7.	packing	11	$\frac{120}{93} \times 11 = 8,52$	9
Jumlah		120		97

Sumber : PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga (2025)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Penelitian ini menggunakan beberapa tahapan analisis data. Pertama, dilakukan uji instrument yang meliputi uji validitas, dan uji reliabilitas. Kedua, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Suliyanto (2018), persamaan regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Uji Validitas

Pengujian validitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan uji statistik korelasi *product momen pearson*. Diketahui bahwa nilai *r* hitung pada variabel penelitian lebih besar dari *r* tabel dengan derajat kebebasan (*df*) = *n*-2 (*df* = 30-2 = 28) dan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) sebesar 0,3610. Uji validitas meliputi variabel-variabel penelitian. Ringkasan uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel produktivitas kerja karyawan (*Y*)

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel (Tarf kepercayaan 95%)	Keterangan
Y-1	0,743	0,361	Valid
Y-2	0,785	0,361	Valid
Y-3	0,632	0,361	Valid
Y-4	0,799	0,361	Valid
Y-5	0,457	0,361	Valid
Y-6	0,611	0,361	Valid

Berdasarkan pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *r*-hitung korelasi *product momen* semua item pertanyaan dari variabel produktivitas kerja lebih besar dari nilai *r*-tabel. Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan pada variabel produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai pengumpul data.

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel disiplin kerja (*X₁*)

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel (Tarf kepercayaan 95%)	keterangan
X-1	0,917	0,361	Valid
X-2	0,896	0,361	Valid
X-3	0,835	0,361	Valid

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *r*-hitung korelasi *product momen* semua item pertanyaan dari variabel disiplin kerja lebih besar dari *r*-tabel yaitu 0,361. Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan variabel tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X_2)

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel (Taraf kepercayaan 95%)	keterangan
X-1	0,841	0,361	Valid
X-2	0,733	0,361	Valid
X-3	0,856	0,361	Valid
X-4	0,696	0,361	Valid
X-5	0,605	0,361	Valid
X-6	0,598	0,361	Valid

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai r-hitung korelasi *product momen* semua item pertanyaan dari variabel lingkungan kerja lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan variabel tersebut dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X_3)

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel (Taraf kepercayaan 95%)	keterangan
X-1	0,805	0,361	Valid
X-2	0,772	0,361	Valid
X-3	0,755	0,361	Valid
X-4	0,808	0,361	Valid

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan nilai r-hitung korelasi *product momen* semua item pertanyaan dari variabel motivasi kerja lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan variabel tersebut dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (X_4)

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel (Taraf kepercayaan 95%)	keterangan
X-1	0,816	0,361	Valid
X-2	0,735	0,361	Valid
X-3	0,731	0,361	Valid
X-4	0,765	0,361	Valid
X-5	0,748	0,361	Valid

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa nilai r-hitung korelasi *product momen* semua item pertanyaan dari variabel kepuasan kerja lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil uji reliabilitas

Pertanyaan	Cronbach Alpha	Cut off value	keterangan
Produktivitas kerja	0,760	0,700	Reliabel
Disiplin kerja	0,853	0,700	Reliabel
Lingkungan kerja	0,814	0,700	Reliabel
Motivasi kerja	0,791	0,700	Reliabel
Kepuasan kerja	0,815	0,700	Reliabel

Berdasarkan data pada tabel 7 dapat diketahui bahwa koefisien reliabilitas (*cronbach alpha*) variabel produktivitas kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja masing-masing lebih besar dari 0,700 sehingga semua pertanyaan untuk setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

- 1.) Uji Asumsi Klasik
 - a.) Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil uji normalitas data

Variabel	Asymp. Sig	α	Keterangan
Standardized Residual	0,128	> 0,05	Normal

Berdasarkan output uji normalitas data dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. sig (2-tailed)* uji Kolmogorov-Smirnov untuk *standardized residual variable* Adalah 0,128 > 0,05. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

b.) Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil uji multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Nilai VIF	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X_1)	1,819	Tidak Terdapat Multikolinearitas
2	Lingkungan Kerja (X_2)	1,506	Tidak Terdapat Multikolinearitas
3	Motivasi Kerja (X_3)	2,058	Tidak Terdapat Multikolinearitas
4	Kepuasan Kerja (X_4)	1,806	Tidak Terdapat Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 9 hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Varianceinflation factor* (VIF) variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja masing-masing lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas dalam model regresi.

c.) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji *glejser*. Jika nilai signifikansinya $>$ nilai *alpha*-nya (0,05), maka model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, jika nilai signifikansinya $\leq$ nilai *alpha*-nya (0,05), maka model mengandung gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2021).

Tabel 10. Ringkasan hasil uji heteroskedastisitas

No	Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X_1)	0,821	Tidak Terdapat Heteroskedastisitas
2	Lingkungan Kerja (X_2)	0,546	Tidak Terdapat Heteroskedastisitas
3	Motivasi Kerja (X_3)	0,422	Tidak Terdapat Heteroskedastisitas
4	Kepuasan Kerja (X_4)	0,278	Tidak Terdapat Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel hasil ringkasan uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja masing-masing lebih besar dari α (0,05). Berdasarkan bukti tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 11.** Hasil uji regresi linear berganda

No	Variabel Bebas	Koefisien Regresi (B)
1	Constant	1,160
2	Disiplin Kerja (X_1)	0,195
3	Lingkungan Kerja (X_2)	0,248
4	Motivasi Kerja (X_3)	0,526
5	Kepuasan Kerja (X_4)	0,302
Konstanta		= 1,160
Koefisien		= 0,178
Determinasi		
F_{hitung}		= 58,577

Berdasarkan data pada tabel 11, maka diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,160 + 0,195 X_1 + 0,248 X_2 + 0,526 X_3 + 0,302 X_4 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 1,160 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sama dengan nol, maka produktivitas kerja karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga akan bernilai sebesar 1,160
2. Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,195 menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan, atau dapat pula dinyatakan bahwa jika disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga sebesar 0,195 satuan dengan menganggap variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,248 menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan, atau dapat pula dinyatakan bahwa jika lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka akan dapat meningkatkan

produktivitas kerja pada karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga sebesar 0,248 satuan dengan menganggap variabel lain tetap.

4. Koefisien regresi variabel X_3 sebesar 0,526 menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan, atau dapat pula dinyatakan bahwa jika motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga sebesar 0,526 satuan dengan menganggap variabel lain tetap.
5. Koefisien regresi variabel X_4 sebesar 0,302 menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan, atau dapat pula dinyatakan bahwa jika kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga sebesar 0,302 satuan dengan menganggap variabel lain tetap.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,847	0,718	0,706	1,43651

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) pada tabel 23 di atas, diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,718 yang menunjukkan bahwa sebesar 71,8 persen variasi perubahan variabel produktivitas kerja karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga dapat dijelaskan oleh variabel bebas disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Sedangkan 28,2 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti antara lain kepemimpinan, kompensasi, etos kerja, dan fasilitas kerja.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 13. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
58,577	2,4707	.000 ^b	Model layak

Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang digunakan adalah 97 orang dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 5, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Model yang layak adalah model yang digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model dikatakan layak dan sebaliknya.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel Bebas	t_{hitung}		t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	2,283	>	1,661	0,025	Diterima
Lingkungan Kerja	3,507	>	1,661	0,001	Diterima
Motivasi Kerja	4,700	>	1,661	0,000	Diterima
Kepuasan Kerja	3,726	>	1,661	0,000	Diterima

Berdasarkan pengujian signifikansi pengaruh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja secara persial dilakukan menggunakan uji t. Berdasarkan tingkat kesalahan (α) = 0,05 dan *degree of freedom* (df) = ($n - k$) = (97 - 5) = 92, diketahui nilai t_{tabel} untuk pengujian satu sisi sebelah kanan sebesar 1,661.

Pembahasan

1.) Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi disiplin kerja yang diukur dengan indikator taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, dan taat terhadap aturan perilaku

dalam bekerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga.

Disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan terkontrol sehingga karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Disiplin kerja yang tinggi memengaruhi pada pemenuhan kebutuhan akan penghargaan, karena karyawan yang disiplin cenderung mendapatkan pengakuan yang positif dari atasan maupun rekan kerja. Pemenuhan kebutuhan tersebut akan memengaruhi pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya Putra & Fauzi (2022), bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas di tempat kerja. Sementara itu, hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan temuan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Firdaus *et al.* (2019), bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.) Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi lingkungan kerja yang diukur dengan indikator penerangan atau cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, kebersihan di tempat kerja, rasa aman dalam bekerja, dan hubungan antara atasan dan bawahan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga.

Lingkungan kerja yang nyaman dengan fasilitas yang memadai membantu memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan stabil memberikan rasa keamanan kepada karyawan, yang mencakup perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja serta keamanan pekerjaan. Lingkungan kerja yang mendukung interaksi sosial dan kerjasama antar karyawan membantu memenuhi kebutuhan sosial karyawan. Pengakuan dan penghargaan yang diberikan dalam lingkungan kerja seperti penghargaan atas prestasi atau pengakuan yang diberikan dari atasa atau rekan kerja, membantu memenuhi kebutuhan penghargaan karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri, pelatihan, dan kesempatan untuk berinovasi membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka. Dengan memenuhi kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya Septiady & Hamidan (2022), bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas di tempat kerja. Sementara itu, hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan temuan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Qulub & Ilhami (2024), bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3.) Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi motivasi kerja yang diukur dengan indikator kebutuhan fisik, kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan akan penghargaan, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga.

Komunikasi yang jelas tentang manfaat dan kompensasi membantu karyawan merasa yakin bahwa kebutuhan dasar mereka terpenuhi. Komunikasi yang transparan tentang kebijakan perusahaan, keamanan kerja, dan perlindungan kesehatan memberikan rasa aman kepada karyawan. Komunikasi yang efektif mendorong interaksi sosial yang positif antara karyawan, menciptakan hubungan kerja yang baik dan rasa kebersamaan. Penghargaan dan pengakuan yang disampaikan melalui komunikasi yang tepat memberikan motivasi dan meningkatkan rasa dihargai. Dengan memenuhi kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri, komunikasi berperan penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya Rahmawati *et al.* (2021), bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas di tempat kerja.

Sementara itu, hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan temuan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Alfaizi *et al.* (2023), bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.) Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi kepuasan kerja yang diukur dengan indikator kemangkiran, keinginan untuk pindah, kinerja karyawan, rekan kerja, dan kenyamanan kerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga.

Kepuasan kerja dapat dikaitkan dengan beberapa tingkat pemenuhan kebutuhan seperti rasa aman dan fisiologis yang terpenuhi melalui pemberian gaji yang layak, kebutuhan sosial dapat terpenuhi melalui terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, sementara kebutuhan penghargaan diwujudkan melalui pengakuan dan apresiasi atas kinerja dan kebutuhan aktualisasi diri tercermin dari adanya kesempatan bagi individu untuk mengembangkan potensi dirinya, maka kepuasan kerja dapat berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra & Fauzi (2022), bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Sasuwe *et al.* (2018), bahwa kepuasan kerja tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga. Oleh karena itu, PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga perlu memperhatikan dan mengelola keempat aspek tersebut yaitu, disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja untuk meningkatkan serta menjaga produktivitas kerja di kalangan karyawan mereka. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja seperti semangat kerja, kompensasi, dan kepemimpinan dengan lokasi penelitian yang berbeda.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini, khususnya kepada pimpinan dan karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga yang telah memberikan izin dan membantu proses pengumpulan data. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing serta seluruh pihak yang telah memberikan arahan dan masukan yang berharga. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan kajian produktivitas kerja.

REFERENCES

- Adiwinata, I., & Sutanto, E. M. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Ahyar, A., Kumbara, V. B., & Charly, C. O. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Teluk Luas Kota Padang. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 154–161. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i2.754>
- Apriani, P. R., Rokhayati, I., & Pujiastuti, R. (2024). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja (Studi empiris pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Telaga Mitra Sejahtera Cilacap). *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis (MIMB)*, 21(2), 282–288. <http://mimb-unwiku.com/index.php/mimb>
- Arsaktianca, R. G., Zuhaena, F., & Wijayanto, W. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Marga Nusantara Jaya Prima Cabang Purwokerto. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis (MIMB)*, 21 (1).

- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., & Hanifah, N. A. (2022). *Pengaruh Komitmen dan Kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan*. 3(6), 629–638.
- Firdaus, J., Kirana, K. C., & Prayekti. (2019). Work Culture and Motivation on Work Productivity of Employees in PT. Adi Satria Abadi Bantul). *Ebbank*, 10(2), 49–58.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Irawan, H., Sundari, S., Wijayanto, W (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, Kompensasi, dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan CV. Budi Djaja Pekalongan. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis (MMIB)*, 21 (1).
- Jovita., G. H. O., Lestari., D. H., Pahlevi., A. (2024). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BKK Purwokerto (Peroda). *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis (MIMB)*. 21 (1).
- Jusman, I. A., & Rohani. (2021). the Impact of Motivation and Work Environment on Employee Productivity At Pt. Tirta Fresindo Jaya. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 221–227.
- Melina, L., Sundari, S., & Koesoemasari, D. S. P. (2024). Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan CV. Bintang Rema Utama Purwokerto. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis (MIMB)*, 21(2), 225–231. <http://mimb-unwiku.com/index.php/mimb>
- Alfaizi., M., Puspita, M. N. A. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi kerja dan keselamatan kesehatan kerja (k3) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. TIRTAKENCANA. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(11), 8552–8557. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i11.2598>
- Panjaitan, M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. 1–5.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Pratiwi, C. C. B., Rokhayati, I., & Pujiastuti, R. (2025). Pengaruh kompetensi kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis (MIMB)*, 22(1), 20–29. <http://mimb-unwiku.com/index.php/mimb>
- Qulub, A. T., & Ilhami, S. D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Karya Mina Putra Divisi Kayu Kota Rembang. *Revitalisasi*, 13(2), 358. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v13i2.6335>
- Sasuwe, M., Tewal, B., Uhing, Y., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt . Air Manado*. 6(4), 2408–2418.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Septiady, A., & Hamidan, W. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Tri Keeson). *Jurnal Ekonomi Dan Bismis*, 10(1), 141–148. <https://doi.org/10.34308/eqien.v10i1.499>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis & Disertasi*. Andi Offset.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi. *JURNAL SeMaRaK*, 1(1), 66–82. <https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1247>
- Supit, C. G., Pelleng., F. A. ., & Kalangi, J. A. F. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Astra International Daihatsu – DSO Malalayang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1), 1–7.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Kencana.