

## Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Restoran Bebek Hi. Slamet Di Bandar Lampung

Ardansyah<sup>1</sup>, Hepiana Patmarina<sup>2</sup>, Nuris Sanida<sup>3</sup>, Moh Oktaviannur<sup>4</sup>, Amriyadi<sup>5\*</sup>  
e-mail: [ardansyah@ubl.ac.id](mailto:ardansyah@ubl.ac.id), [hepiana@ubl.ac.id](mailto:hepiana@ubl.ac.id), [nuris@ubl.ac.id](mailto:nuris@ubl.ac.id), [oktanur@ubl.ac.id](mailto:oktanur@ubl.ac.id),  
[yadiamri08@gmail.com](mailto:yadiamri08@gmail.com)

<sup>1,2,3,4,5</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung

### Abstrak

Restoran Bebek Goreng Pak Slamet telah ada sejak tahun 1986, warung pertama kali Pak Slamet terletak di sepanjang jalan Solo-Yogya. Hasil pengamatan awal ditemukan masalah produktivitas karyawan di restoran Bebek Hi. Slamet Bandar Lampung adalah penurunan produktivitas karyawan dan pendapatan restoran. Penelitian ini yaitu untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan Restoran Bebek Hi. Slamet Bandar Lampung dari faktor lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda dan metode penelitian menggunakan menggunakan kuantitatif. Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa yang berpengaruh positif yaitu lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Restoran Bebek Hi. Slamet Bandar Lampung. Secara bersama-sama berpengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di Restoran Bebek Hi. Slamet Bandar Lampung.

*Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja.*

### 1. Latar Belakang

Suatu organisasi yaitu pemerintah maupun swasta memiliki peran penting dalam suatu sumber daya manusia. Sehingga suatu aktivitas organisasi memiliki suatu potensi tenaga kerja yang besar dan baik. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam organisasi harus memiliki potensi setiap sumber daya manusianya, sehingga organisasi dengan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan dan berkaitan. Untuk keberhasilan suatu organisasi yaitu dengan menuju perkembangan dan pertumbuhan organisasi tersebut. Dan bagi pegawai, kebutuhan hidup adalah suatu potensi aktualisasi peluang sekaligus keberhasilan. Sehingga keuntungan yang diperoleh kedua belah pihak jika pegawai dan organisasi mampu berhasil membawa kemajuan itu sendiri. Untuk menjalankan tugas dalam suatu organisasi seorang pegawai sebaiknya melakukan nilai-nilai yang berarti untuk memberikan kontribusi dan meningkatkan keprofesionalannya untuk menghadapi tuntutan tugas. Pengelolaan suatu sumber daya manusia seringkali terabaikan bagi suatu pegawai dalam instansi pemerintah. Padahal sering sekali terjadi isu tentang pengelolaan sumber daya manusia disuatu lingkungan organisasi, sayangnya penanganannya nyaris tidak ada dan tidak terlaksana baik organisasi ataupun individu.

Agar dapat menghadapi suatu organisasi perlunya tantangan utama yaitu suatu produktivitas kerja yang tinggi oleh pegawainya, sehingga dapat menghadapi tantangan utama di dunia ini dalam suatu perubahan lingkungan bisnis yang kadang berubah-ubah untuk meningkatkan kebutuhan konsumen dan meningkatkan suatu kualitas. Sehingga untuk menjalankan kegiatan efektif, efisien dan produktif perlunya menjalankan kegiatan operasional. Dan sisi lain untuk memiliki keahlian dan keterampilan yang dapat melebihi perlunya perubahan yang akan mengakibatkan terjadinya dinamika berupa perubahan itu sendiri.

Pada suatu penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang diduga mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap faktor motivasi kerja yakni produktivitas kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sehingga untuk mempengaruhi tujuan, kebutuhan serta keinginannya perlunya dorongan agar seseorang mampu memenuhi suatu kebutuhannya yaitu oleh faktor eksternal. Pada suatu perusahaan

pastinya akan memberikan kenyamanan dan fasilitas sumberdaya manusia yang layak seperti kenaikan suatu gaji, fasilitas yang baik, tunjangan yang sesuai, sehingga para pegawai semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan kegiatan atau suasana dimana aktivitas karyawan setiap harinya. Bagi karyawan juga lingkungan kerja ialah bagian dari suatu yang sangat berpengaruh dan krusial terhadap operasionalnya perusahaan, dan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kerja karyawan, memuaskan tingkat kerja karyawan, dan produktivitas karyawan karena sangat penting agar tetap menjaga lingkungan kerja kondusif dan tetap stabil.

Kedisiplinan yang kita ketahui merupakan suatu masyarakat, kelompok atau perorangan yang memiliki dan mencerminkan suatu perbuatan, ketaatan atau kepatuhan yang berlaku sesuai norma kaidah masyarakat merupakan peraturan Pemerintah. Sehingga untuk meningkatkan seorang pegawai dalam bekerja perlunya tujuan suatu organisasi yang baik yang memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan terhadap pegawai tersebut. Seorang pegawai tidak akan semangat bekerja ketika tingkat suatu motivasi kerja yang tidak sesuai maka akan menurunnya produktivitas kerja pegawai, sebaliknya jika lingkungan kerja memiliki kedisiplinan maka lingkungan kerja akan baik pula untuk seorang pegawai dan akan semakin termotivasi dalam bekerja, sehingga ketiga variabel lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja saling berkaitan.

Restoran bebek goreng Pak Slamet telah terdapat semenjak 1986, kemudian pada tahun 1992 waktu itu warung pak Slamet di jalan Solo-Yogya pertama kali ada, kemudian warungnya berpindah lagi 100 meter karena adanya pelebaran jalan. Sampai sekarang warung bebek goreng Pak Slamet terdapat di beberapa wilayah di Indonesia yaitu Yogyakarta, Bekasi, Jakarta, Gresik, Semarang dan Bandar Lampung. Hasil pengamatan awal ditemukan konflik yang terkait dengan produktivitas karyawan pada Restoran Bebek Hi. Slamet Bandar Lampung yaitu produktivitas karyawan yang menurun keliru satunya dampak Covid-19 yang menyampaikan akibat penurunan produktivitas karyawan dan pendapatan restoran. Hasil wawancara menggunakan penanggungjawab restoran menyatakan bahwa ada beberapa faktor yg menghipnotis produktivitas karyawan selama Covid-19 mirip motivasi kerja menurun akibat menurunnya jumlah pelanggan selama diterapkan PPKM, lingkungan kerja yang kurang kondusif bagi karyawan dan disiplin kerja karyawan yang menurun terutama selama pandemi Covid-19 berlangsung. Kisaran nilai untuk kategori produktivitas kerja pegawai dapat dilihat dari K5 (produktivitas kerja kelima) yang berarti sangat sedikit, dan K1 (produktivitas kerja pertama) yang berarti kategori produktivitas kerja istimewa. (Sumber: Restoran Bebek Hi. Slamet Bandar Lampung, 2021).

Berdasarkan dari hasil analisis data yang dilakukan Restoran Bebek Hi. Slamet Bandar Lampung (2021), terlihat bahwa produktivitas kinerja karyawan Restoran Bebek Hi. Slamet Bandar Lampung Dari beberapa tahun terakhir yaitu ketika tahun 2019 ada 3 orang mendapatkan kategori istimewa, kemudian 2 orang produktivitas spesial pada tahun 2020 mengalami penurunan. Penurunan produktivitas karyawan tersebut terjadi karena beberapa faktor yaitu kuantitas, kedisiplinan, tanggung jawab, kualitas, serta dalam diri karyawan itu sendiri. Ada beberapa kategori produktivitas karyawan yang kurang sekali. Pada tahun 2019 kategori yang kurang berjumlah 6 orang, namun pada tahun 2020 mengalami kenaikan 8 orang produktivitas kerja yang kurang. Kesimpulannya produktivitas kerja yang kurang karena belum mampu kerja yang sesuai dengan harapan yang sudah dibuat oleh Restoran Bebek Hi. Slamet Bandar Lampung. Hal ini juga terjadi disebabkan oleh kurangnya ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang kurang memuaskan, kurang memperhatikan keluhan konsumen, tidak adanya kerjasama yang baik antara karyawan dan atasan untuk sekedar evaluasi.

## **2. Kajian Pustaka**

Dessler (2013) menegaskan bahwa perekrutan, pelatihan, evaluasi, seleksi, dan penghargaan semuanya terhubung. Kebijakan dan prosedur yang menggabungkan SDM atau pemberdayaan individu disebut sebagai "manajemen sumber daya manusia". Menurut Samsudin (2014), sumber daya manusia organisasi harus dimanfaatkan secara efektif dan efisien dengan melakukan kegiatan. Berikut asumsi tambahan mengenai definisi sumber daya manusia, seperti yang dikemukakan oleh Rivai dan Jauvani (2012). Dari sudut pandang ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat dianggap sebagai kumpulan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia yang efektif. Pemasaran, perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, dan pengendalian fungsi produksi, serta staf untuk mencapai tujuan perusahaan, semuanya tercakup. Manajemen sumber daya manusia, di sisi lain,

didefinisikan oleh Hasibuan (2013) sebagai “mewujudkan tujuan masyarakat, perusahaan, dan karyawan sehingga seni dan ilmu dapat mengatur peran dan hubungan kerja dengan cara yang efisien dan efektif.” Dengan mempertahankan, mengembangkan, dan memperoleh kualitas tenaga kerja yang terampil untuk memaksimalkan tenaga kerja, manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Sudut pandang ini konsisten dengan definisi para pakar. SDM harus mengawasi kemampuan fungsional SDM, kemampuan eksekutif, mengendalikan, mengkoordinasikan, mengatur, dan mendorong agar mahir dan sukses dalam memahami kebutuhan pekerja, tujuan organisasi, dan masyarakat untuk latihan peningkatan seperti pendaftaran, koordinasi, pemeliharaan, dan isolasi untuk berkonsentrasi pada masalah pekerjaan manusia. Manusia sebagai energi kerja seharusnya memiliki unsur-unsur penting agar memiliki peran utama dalam mencapai tujuan perusahaan atau tujuan suatu organisasi, sehingga dibutuhkan cara agar dapat mempertinggi produktivitas kerja supaya diperoleh sinkron dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Jika karyawan produktif, bisnis atau organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien dengan cara ini.

Produktivitas ialah cara pemanfaatan bagaimana mengutarakan secara baik dalam memproduksi sumber-sumber barang, sering juga produktivitas disebut dengan tingkatan memproduksi jasa-jasa atau barang-barang. Menurut (Hasibuan, 2013) jika membahas tentang produktivitas, yaitu dengan cara mengetahui petunjuk-petunjuk produktivitas yang ada konsepnya, metode penerapannya serta cara penerapan bebas dari kritik, sehingga muncullah kesepakatan produktivitas yang akan bertentangan nantinya. Swasta (2012) mengatakan produktivitas diartikan sebagai hasil dengan gagasan tentang hubungan yang menggambarkan hasil (seperti jumlah barang atau jasa yang dihasilkan), seperti jumlah tenaga kerja, dan modal. Sebaliknya, produktivitas dilihat dari sisi perspektif. Muchdarsyah, (2010) adalah hubungan antara input aktual dan hasil nyata dari fisik (jasa atau barang) sehingga output diukur dari segi bentuk, nilai, dan fisik, sedangkan input seringkali terbatas pada tenaga kerja.

Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan (2017) yaitu sumber daya yang dipergunakan untuk seluruh sumber yang dipakai untuk jumlah yang dihasilkan, sehingga pengertian produktivitas disebut dengan pengertian yang diukur untuk mengetahui efektivitas tingkat dan efisiensinya. Menurut Handoko (2010) Motivasi kerja ialah kegiatan-kegiatan tertentu agar mencapai tujuan dimana keadaan pribadi seseorang akan mendorong keinginan individu tersebut dalam mencapai motivasi kerjanya. Rivai (2008) mempunyai pendapatnya sendiri tentang motivasi kerja yaitu mengarahkan perusahaan atau karyawannya agar mau bekerja secara maksimal dan berhasil, disitulah perlunya keinginan yang tinggi sehingga tujuan dari perusahaan akan cepat tercapainya.

Menurut Sedarmayanti (2012), yang dimaksud dengan “lingkungan kerja” adalah sekelompok individu yang bekerja secara individu atau kelompok dalam suatu lingkungan kerja yang memiliki prosedur dan aturan kerja. Sebaliknya menurut Dharma (2014), lingkungan kerja perusahaan merupakan salah satu faktor yang dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawannya. Dengan motivasi karyawan yang tinggi, suatu perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya, mencapai tujuan perusahaan di masa depan, dan lebih produktif. Selanjutnya menurut Hasibuan (2013) Pengertian disiplin merupakan kesediaan dan kesadaran setiap manusia untuk mentaati aturan setiap peraturan perusahaan yang berlaku, dan disiplin juga bisa seorang karyawan untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaannya.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang berlandaskan di positivism yang digunakan buat meneliti populasi atau sampel (Sugiyono dalam Azis dan Husna, 2021). Populasi penelitian ini adalah 73 karyawan Restoran Bebek Hi. Slamet, Bandar Lampung. Analisis populasi menggunakan teknik observasi/surveilans. Dalam penelitian ini digunakan contoh yang lengkap, yang ialah model Jika para pakar pada umumnya menggunakannya buat membuat gambar (Sugiyono, 2015). Jumlah subjek (n) pada penelitian ini ialah 73 subjek.

Sumber informasi artinya subjek dari mana isu tersebut mampu diperoleh pada riset ini, gosip yg digunakan ialah info utama, yaitu sumber berita yang diperoleh langsung dari sumber informasi orisinil berbentuk wawancara, dialog dengan orang ataupun gerombolan , dan akibat observasi terhadap yang diteliti. isu primer yang dipergunakan dalam riset ini adalah karyawan Restoran Bebek

Hi. Slamet Bandar Lampung. asal info sekunder merupakan sumber info yang diperoleh melalui mediator atau secara tidak langsung pada bentuk novel, laporan tahunan industri (annual report), informasi ataupun arsip yang terdapat, baik yang diterbitkan ataupun yang tidak diterbitkan. Dalam riset ini, berita sekunder yang digunakan artinya dokumentasi, laporan tahunan industri, dokumen lain yang diharapkan terpaut menggunakan judul riset.

Adapun jenis data yg dipergunakan pada penelitian ini merupakan data deskriptif serta kuantitatif.

1) Data deskriptif

2) Data kuantitatif

Pengumpulan data pada peneliti ini menggunakan sumber data utama, teknik pengumpulan data digunakan untuk observasi, data sekunder, dokumentasi, studi kepustakaan dan wawancara.

(1) Penelitian Pribadi

(2) Penelitian Kepustakaan

Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda untuk analisis data model. Menggunakan alat regresi linier, efek dari satu atau lebih variabel independen diperiksa. Ada kategori variabel/variabel terbatas (Y) dan kategori variabel/variabel bebas (X). Pengujian ini menunjukkan bahwa suatu variabel dapat ditentukan (bergantung) dengan menggunakan beberapa variabel bebas. Persamaan multivariat berdasarkan Sugiyono dan Wibowo (2002) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

X<sub>1</sub> = Motivasi kerja

X<sub>2</sub> = Lingkungan kerja

X<sub>3</sub> = Disiplin kerja

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = *Error Term*

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin di Restoran Bebek Hi. Slamet Bandar Lampung semuanya berdampak pada produktivitas, menurut penelitian ini. Hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja Restoran Bebek Hi terhadap produktivitas. Khususnya karakteristik responden berdasarkan sampel penelitian yang telah ditentukan, karakteristik responden dengan demikian dapat dijelaskan karakteristik responden sebagai berikut :

Berdasarkan hasil yang didapat responden rata-rata karyawan yang berumur 31-40 tahun Restoran Bebek Hi. Slamet Bandar Lampung, sehingga karakteristik responden yaitu sebanyak 42 orang (57,5%) maka jumlah responden yaitu berumur di antara 31-40 tahun.

Dari hasil berikut yang berpendidikan SMA ada 10 orang (13,7%), yang berpendidikan D3 sebanyak 43 orang (58,9%) dan yang berpendidikan Strata 1 berjumlah 20 orang (27,4%), jumlah ini merupakan jumlah dari 73 orang yang menjadi objek penelitian. Dari tabel di atas objek penelitian ada 73 orang, terbanyak dari laki-laki yaitu sebanyak 48 orang (65,8%) dan perempuan 25 orang (34,2%).

**Tabel 1 Analisis Regresi Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
1.					
(Constant)	9,379	2,188		8,287	,000
Motivasi kerja	,953	,059	,140	7,606	,011
Lingkungan kerja	,438	,070	,027	5,279	,011
Disiplin kerja	,577	,087	,594	6,608	,013

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Data diolah pada tahun 2022.

Masukkan ke dalam persamaan berdasarkan penjelasan pada tabel di atas:

$$Y = 9,379 + 0,953 X_1 + 0,438 X_2 + 0,577 X_3 + e$$

Perbandingan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara parsial dan searah terhadap produktivitas ;

1. Apabila variabel motivasi kerja dinaikkan maka produktivitas kerja dapat meningkat sebesar 0,953 kali.
2. Apabila nilai variabel yang berkaitan dengan lingkungan kerja dinaikkan maka produktivitas tempat kerja akan naik sebesar 0,438 kali.
3. Suatu efisiensi kerja akan meningkat sebesar 0,577 kali bila terjadi peningkatan penghargaan pada variabel disiplin kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi motivasi kerja lebih besar dibandingkan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Restoran Bebek Hi Slamet Bandar Lampung.

**Tabel 2 Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1.					
(Constant)	9,379	2,188		8,287	,000
Motivasi kerja	,953	,059	,140	7,606	,011
Lingkungan kerja	,438	,070	,027	5,279	,011
Disiplin kerja	,577	,087	,594	6,608	,013

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Data diolah pada tahun 2022.

Diketahui, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2, bahwa:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dapat dijelaskan dengan uji thitung 7,606 ( $t_{hitung} = 7,606 > t_{tabel} = 1,658$ ) dan nilai sig =  $0,000 < 0,05$  untuk variabel motivasi kerja karyawan Restoran Bebek Hi. Slamet Bandar Lampung.
2. Uji  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja menghasilkan 5,279 ( $t_{hitung} = 5,279 > t_{tabel} = 1,658$ ) dan sig =  $0,011 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Restoran Bebek Hi. Slamet Bandar Lampung.
3. Hasil uji  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja sebesar 6,608 ( $t_{hitung} = 6,608 > t_{tabel} = 1,658$ ) dan sig =  $0,013 < 0,05$ , menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Restoran Bebek Hi. Slamet Bandar Lampung.

Uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ .  $F_{tabel}$  dapat dicari berdasarkan tabel statistik pada signifikansi 0,05 df = k-1 atau 3-1 = 2 dan df2 = n-k atau 73-3 =70 (k adalah jumlah variabel bebas), jumlah yang didapat yaitu 2,120. Dari hasil analisis hasil diperoleh bahwa output pada tabel :

**Tabel 3 Uji F ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	333,530	3	83,383	17,490	,000 <sup>a</sup>
	Residual	548,261	69	4,767		
	Total	881,792	72			

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, lingkungan kerja, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Data diolah pada tahun 2022.

Pengujian secara simultan menghasilkan  $F_{hitung} = 17,490 > F_{tabel} = 2,120$ , yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja karyawan Restoran Bebek Hi. Slamet Bandar Lampung berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Untuk mengukur koefisien determinasi seberapa jauh model dalam menandakan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi artinya  $0 < R^2 < 1$ . Jadi jika ketika variabel independen mengalami penambahan dalam model, maka R Square akan mengalami peningkatan yang tidak perlu dipengaruhi secara signifikan atau tidaknya. Ketika terjadinya naik turunnya R square semua itu tergantung dari tambahan nilai variabel independen dan tidak mirip R square (Ghozali, 2011).

**Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinan (Adjust R<sup>2</sup>)  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 <sup>a</sup>	,538	,357	2,18346

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, lingkungan kerja, Disiplin kerja

Sumber: Data diolah

Variabel terikat (produktivitas kerja) dari 86,1% variabel bebas (motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja) sebesar 0,861, seperti terlihat pada tabel uji nilai R. Koefisien determinasi R square adalah 0,538 pada hasil. Hal ini menunjukkan bahwa variabel terkait (Y) yaitu produktivitas kerja dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian sebesar 53,8% sisanya dari variabel bebas (X) yang meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan temuan uji  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja diperoleh nilai 7,606 ( $t_{hitung} = 7,606 > t_{tabel} = 1,658$ ) dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  terdapat hubungan antara karyawan pada Motivasi kerja Restoran Bebek Hi. Slamet Bandar Lampung dan produktivitasnya dalam bekerja. Inspirasi kerja melibatkan pengerahan tenaga yang mengoordinasikan dan memengaruhi pertemuan. Motivasi kerja juga merupakan proses yang mempengaruhi dan mengarahkan kegiatan antara anggota kelompok dan dalam pekerjaan yang saling berhubungan satu sama lain. Motivasi kerja dalam pandangan Wahjosumidjo (2011) adalah suatu organisasi yang mempengaruhi kepemimpinan untuk memastikan bahwa harapan orang lain terpenuhi.

Penelitian Manalu et al. menunjukkan bahwa (2014) Motivasi kerja dipengaruhi oleh produktivitas pegawai di Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah dan Dinas Kehutanan. Serupa dengan temuan penelitian Akbar tahun 2017 yang menemukan bahwa pegawai Muhammadiyah di sebuah lembaga pendidikan di Kartasura memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas mereka dalam bekerja. Menurut temuan Hamali (2013), kurangnya motivasi kerja karyawan PT X Bandung. Di UD Food Sukses Makmur, Faris (2016) tidak menemukan hubungan antara motivasi kerja karyawan dengan produktivitas.

### 2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktiviti kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pada Restoran Bebek Hi. Slamet Bandar Lampung, Hasil kerja variabel lingkungan dengan sig =  $0,026 < 0,05$  dan  $t_{hitung} = 5,279 > t_{tabel} = 1,658$ . Hasibuan (2013) mengatakan bahwa komunikasi yang baik antara manajer dan karyawan membantu mereka saling menyapa, belajar tentang perilaku satu sama lain, dan menjadi lebih sadar dan mau mengikuti norma-norma sosial perusahaan.

Temuan penelitian Manalu, dkk. 2014) disiplin berpengaruh terhadap efisiensi dibuat oleh perwakilan dari Dinas Jagawana dan Dinas Perkebunan Rezim Tapanuli Pusat. Sejalan dengan itu, temuan pemeriksaan Akbar (2017) menunjukkan bahwa perwakilan di PP Muhammadiyah di lingkungan kerja Kartasura secara mendasar mempengaruhi efisiensi mereka. Penelitian Sebaliknya, penelitian Hamali (2013) menjelaskan lingkungan kerja PT X Bandung tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Tempat kerja secara bermakna mempengaruhi efisiensi perwakilan di UD Food Sukses Makmur menurut Faris (2016). Dalam Kerajinan Ukir Kabupaten Subang, Sulaiman (2014) menemukan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh tempat kerja.

### 3. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Restoran Bebek Hi. Slamet Bandar Lampung, hasil uji  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja adalah 6,608 ( $t_{hitung} = 6,608 > t_{tabel} = 1,658$ ) dan sig =  $0,013 < 0,05$ , menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kebijakan perusahaan tentang peraturan bagi seluruh karyawan dikenal dengan disiplin kerja. Ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, tunjangan hari tua, dan tunjangan hari raya. Mendisiplinkan pekerjaan non-finansial atau finansial tambahan, seperti

menghasilkan pendapatan, yang dapat berupa barang eksekutif, uang, atau barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka dari perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut temuan Faris (2016), kedisiplinan berdampak positif terhadap produktivitas karyawan di UD Food Sukses Makmur. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Akbar (2017) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja pegawai di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kartasura dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh motivasi kerja. Hamali (2013) menemukan bahwa penelitiannya tidak membahas dampak kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT X Bandung dalam bekerja. Hasil penelitian, Manalu et al. 2014), yang menyatakan bahwa produktivitas Kabupaten Tapanuli Tengah dan kinerja pegawai Dinas Kehutanan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Menurut Sulaiman, tidak ada hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Kabupaten Subang Ukir.

## 5. Kesimpulan

Berikut ini dapat ditarik dari pembahasan dan hasil penelitian:

- Produktivitas karyawan Restoran Bebek Hi. Slamet Bandar Lampung dalam bekerja sebagian dipengaruhi oleh motivasi kerja.
- Produktivitas karyawan Restoran Bebek Hi. Slamet Bandar Lampung dalam bekerja salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
- Ada dampak kecil dari disiplin kerja terhadap efisiensi kerja Restoran Bebek Hi. Slamet Bandar Lampung.
- Restoran Bebek Hi. Slamet Bandar Lampung, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja semuanya berdampak pada produktivitas secara bersamaan.

## Saran

Peneliti memiliki beberapa rekomendasi berdasarkan kesimpulan sebelumnya, yaitu:

- Diharapkan manajemen Restoran Bebek Hi. Slamet Bandar Lampung dapat mendukung produktivitas karyawannya dengan menjaga lingkungan kerja yang positif, motivasi, dan disiplin kerja.
- Karyawan Restoran Bebek Hi. Slamet Bandar Lampung, memiliki potensi untuk meningkatkan lingkungan kerja, serta motivasi dan kedisiplinan karyawan, untuk memberikan kontribusi yang signifikan dalam memaksimalkan produktivitas kerja.

## Daftar Pustaka

- Akbar, Tsaqib Faizal, 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kartasura*, Jurnal Penelitian UMS, <http://eprints.ums.ac.id/49540/17/naskah%20publikasi%20ilmiah.pdf>
- Azis dan Husna, 2021. Analisis Derajat Desentralisasi Fiskal dan Kemandirian Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat dan Kabupaten Pesisir Barat Tahun Anggaran 2018-2020, *Jurnal Inovasi Pembangunan*, Vol. 09, No. 03, Desember 2021, hal. 247.
- Dharma, Agus, 2014. *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2., Prenhalindo, Jakarta.
- Faris, Rafika, 2016. *Pengaruh Pengalaman Kerjadan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD Food Sukses Makmur*, Jurnal Penelitian. <http://download.portalgaruda.org>.
- Ghozali, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang : UNDIP.
- Hamali, Arif Yusuf, 2013. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja study kasus PT. X bandung. *Journal the winners*, Vol. 14 No. 2, september 2013:77- 86.
- Handoko. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi*. Cetakan ke – 15. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Manalu, et.al. 2014. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah, *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif* Vol. 1 No. 1, Universitas Terbuka.
- Muchdarsyah, 2010, *Psikologi Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Rivai, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan .PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta*.

- Rivai dan Jauvani, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi II, PT Raja Grafindo, Jakarta
- Sedarmayanti, 2012, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Administrasi*, Edisi Revisi, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sugiyono dan Eri Wibowo. 2002. *Statistik Untuk Penelitian Dan Aplikasinya Dengan SPSS 10,0 For Windows*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, Ardika, 2014. *Pengaruh Upah dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang, dimana hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan kerajinan ukiran Kabupaten Subang*, Jurnal Penelitian. [www.portalgaruda.org/article.php?](http://www.portalgaruda.org/article.php?)