

Analysis Of The Relationship Between Work Motivation, Work Discipline, And Work Environment On Employee Work Productivity In Medan Market Regional Public Companies

Analisis Hubungan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan

Renata Armin Saputri¹⁾; Ikah Malikhah²⁾; Eli Delvi Yanti³⁾

^{1,2,3)} Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan, Sumatera Utara

Email: ¹⁾ renataarminsaputri@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [28 Agustus 2026]

Revised [19 Oktober 2026]

Accepted [20 Oktober 2026]

KEYWORDS

Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Work Productivity.

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



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan sebanyak 89 responden. Teknik sampling yang digunakan sampling jenuh sehingga jumlah sampel sebanyak populasi. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pelanggan, sedangkan data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24 melalui analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi produktivitas kerja dengan nilai koefisien beta dan thitung terbesar. Nilai koefisien determinasi (adjusted R²) sebesar 0,931 mengindikasikan bahwa sebesar 93,1% variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas. Selain itu, kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tergolong sangat kuat dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,966.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of work motivation, work discipline, and work environment on employee work productivity at the Regional Public Company of Medan Market. The study employed a quantitative approach with an associative method to examine the relationship between independent variables and the dependent variable. The population consisted of all employees of the Regional Public Company of Medan Market, totaling 89 respondents. A saturated sampling technique was applied, resulting in a sample size equal to the population. Primary data were collected through the distribution of questionnaires to employees, while the data were analyzed using SPSS version 24 through multiple linear regression analysis. The results showed that, both partially and simultaneously, work motivation, work discipline, and work environment had a positive and significant effect on employee work productivity. Work discipline was the most dominant variable affecting work productivity, as indicated by the highest beta coefficient and t-value. The coefficient of determination (Adjusted R²) was 0.931, indicating that 93.1% of the variation in employee work productivity could be explained by the three independent variables. In addition, the relationship between the independent variables and the dependent variable was categorized as very strong, with a correlation coefficient (R) of 0.966.

PENDAHULUAN

Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan merupakan badan usaha milik pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan dan pengembangan pasar tradisional di Kota Medan (Enelis et al., 2026). Keberadaan perusahaan ini tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan fasilitas perdagangan, tetapi juga berhubungan dengan pelayanan publik, penataan aktivitas ekonomi masyarakat, serta dukungan terhadap keberlangsungan usaha pedagang kecil dan menengah (Putri & Nurlaila, 2022). Dalam menjalankan fungsi tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif, disiplin, dan produktif agar pelayanan pasar dapat berjalan tertib, responsif, serta sesuai dengan kebutuhan pedagang dan masyarakat.

Produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung keberhasilan operasional Perumda Pasar Medan (Enelis et al., 2026). Produktivitas kerja tercermin dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas, mencapai target kuantitas kerja, menggunakan waktu kerja secara efektif, menunjukkan semangat kerja, serta menjalankan disiplin kerja secara konsisten (Anoraga, 2023). Produktivitas yang baik dapat mendukung kelancaran pelayanan administrasi, pengelolaan kios dan los, pengawasan fasilitas pasar, serta penanganan kebutuhan

pedagang secara lebih optimal. Sebaliknya, apabila produktivitas kerja belum berjalan maksimal, maka proses pelayanan dan pencapaian target organisasi dapat mengalami hambatan.

Data produktivitas kerja karyawan Perumda Pasar Medan tahun 2021 sampai 2025 menunjukkan adanya perubahan capaian kinerja yang perlu mendapat perhatian. Capaian target kerja menurun dari 94,00% pada tahun 2021 menjadi 82,00% pada tahun 2025. Hari kerja efektif juga mengalami penurunan dari 91,50% menjadi 83,20%, sedangkan tingkat absensi meningkat dari 8,50% menjadi 16,80%. Kondisi tersebut tidak serta-merta menunjukkan lemahnya organisasi, tetapi menjadi indikasi bahwa terdapat faktor-faktor internal yang perlu dianalisis secara ilmiah agar perusahaan dapat memperoleh gambaran yang lebih objektif mengenai aspek yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Hasil pra-survei terhadap 20 orang karyawan turut memperkuat adanya permasalahan pada variabel produktivitas kerja. Sebanyak 60,0% responden menyatakan tidak setuju bahwa karyawan telah menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas perusahaan. Pada aspek kuantitas kerja, 65,0% responden menyatakan tidak setuju bahwa jumlah pekerjaan telah diselesaikan sesuai target. Persentase tidak setuju tertinggi terdapat pada indikator ketepatan waktu penyelesaian tugas, yaitu 70,0%. Selain itu, 55,0% responden menilai semangat kerja belum sepenuhnya tinggi, sedangkan 65,0% responden menyatakan kepatuhan terhadap jam kerja dan peraturan kerja belum optimal.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja (Kristyanti et al., 2026). Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan karyawan untuk mencapai tujuan, antusiasme dalam bekerja, kemampuan berinisiatif, kreativitas, dan rasa tanggung jawab (Hasibuan, 2022). Hasil pra-survei menunjukkan bahwa 55,0% responden menyatakan tidak setuju bahwa karyawan telah berusaha mencapai target kerja secara maksimal. Pada indikator antusiasme dan inisiatif kerja, masing-masing 65,0% responden menyatakan tidak setuju. Sementara itu, indikator kreativitas dan tanggung jawab masing-masing memperoleh persentase tidak setuju sebesar 60,0%. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja masih perlu dikaji karena dapat berhubungan dengan kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target organisasi.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas (Nopianti & Rini, 2026). Disiplin kerja mencakup kehadiran, ketaatan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap tugas, serta kepatuhan terhadap arahan pimpinan (Hasibuan, 2022). Hasil pra-survei menunjukkan bahwa 65,0% responden menyatakan tidak setuju pada indikator kehadiran rutin, ketaatan terhadap peraturan, serta ketepatan waktu dalam bekerja. Selain itu, 60,0% responden menyatakan tidak setuju bahwa karyawan telah menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja perlu diteliti karena berhubungan langsung dengan keteraturan pelaksanaan tugas dan efektivitas pelayanan.

Lingkungan kerja juga berperan dalam membentuk kenyamanan, konsentrasi, dan efektivitas kerja karyawan (Fadli et al., 2026). Lingkungan kerja dalam penelitian ini mencakup kebersihan dan kerapian tempat kerja, pencahayaan dan sirkulasi udara, hubungan antar karyawan, serta dukungan dari atasan (Soetjipto, 2022). Hasil pra-survei menunjukkan bahwa 60,0% responden menyatakan tidak setuju bahwa lingkungan kerja telah bersih dan rapi setiap hari. Pada indikator hubungan antar karyawan, jawaban responden berada pada posisi seimbang antara setuju dan tidak setuju sebesar 50,0%. Sementara itu, indikator dukungan dari atasan memperoleh persentase tidak setuju sebesar 65,0%. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja masih perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi kenyamanan kerja, komunikasi, koordinasi, dan produktivitas karyawan.

Anoraga (2023) menjelaskan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain motivasi, disiplin, keterampilan, sikap kerja, kerja sama, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, manajemen, kepemimpinan, dan kesempatan berprestasi. Sejumlah penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki hubungan dengan produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan (Eoudiana et al., 2026).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian kuantitatif dipilih karena data yang digunakan berbentuk angka dan dianalisis melalui teknik statistik (Malikhah, 2021). Sementara itu, jenis asosiatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat (Yanti et al., 2024).

Penelitian dilaksanakan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan yang beralamat di Jalan Razak Baru No. 1 A, Kota Medan, Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perumda Pasar Medan yang berjumlah 89 orang (Enelis et al., 2026). Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu

seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Olivia et al., 2026). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 89 responden.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian (Malikhah et al., 2023). Kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Gusnita et al., 2026).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Perumda Pasar Medan. Sebelum data dianalisis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden terhadap instrumen yang digunakan (Yanti et al., 2025). Data yang telah memenuhi syarat kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik.

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Motivasi Kerja (X ₁)	Proses pemberian dorongan yang menciptakan semangat kerja, sehingga individu terdorong untuk bekerja sama secara efektif dan terintegrasi demi mencapai kepuasan kerja. Hasibuan (2022)	1. Dorongan untuk Mencapai Tujuan 2. Antusiasme dalam Bekerja 3. Kemampuan Berinisiatif 4. Kreativitas 5. Rasa Tanggung Jawab Hasibuan (2022)	Likert
2	Disiplin Kerja (X ₂)	Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2022)	1. Kehadiran Kerja 2. Ketaatan terhadap Peraturan 3. Ketepatan Waktu 4. Tanggung Jawab terhadap Tugas 5. Kepatuhan terhadap Pimpinan Hasibuan (2022)	Likert
3	Lingkungan Kerja (X ₃)	Semua unsur atau faktor yang dapat memberikan pengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap organisasi atau perusahaan, serta berdampak terhadap kinerja dan kepuasan kerja para karyawan, baik secara positif maupun negatif. Soetjipto (2022)	1. Kebersihan dan Kerapian Tempat Kerja 2. Pencahayaan dan Sirkulasi Udara 3. Hubungan Antar Karyawan 4. Dukungan dari Atasan Soetjipto (2022)	Likert
4	Produktivitas Kerja (Y)	Ukuran atau angka indeks yang mencerminkan rasio antara <i>output</i> dan <i>input</i> . Anoraga (2023)	1. Tercapainya Target Kualitas Kerja 2. Tercapainya Target Kuantitas Kerja 3. Tercapainya Waktu Pelaksanaan Tugas 4. Semangat Kerja yang Tinggi 5. Disiplin Kerja yang Tinggi Anoraga (2023)	Likert

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi (Enelis et al., 2026). Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi layak digunakan (Malikhah et al., 2023). Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai

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

dengan Y sebagai produktivitas kerja, X₁ sebagai motivasi kerja, X₂ sebagai disiplin kerja, dan X₃ sebagai lingkungan kerja (Gusnita et al., 2026). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap produktivitas kerja, serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja (Olivia et al., 2026). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan (Yanti et al., 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Jawaban Responden terhadap Kuesioner Penelitian Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik responden, penelitian ini melibatkan 89 karyawan Perumda Pasar Medan dengan komposisi jenis kelamin relatif seimbang, yaitu laki-laki sebanyak 47 orang atau 52,8% dan perempuan 42 orang atau 47,2%. Mayoritas responden berada pada usia 41–45 tahun sebanyak 25 orang atau 28,1%, berpendidikan Strata-1/Diploma-4 sebanyak 56 orang atau 62,9%, memiliki masa kerja 11–15 tahun sebanyak 22 orang atau 24,7%, serta telah menikah sebanyak 77 orang atau 86,5%. Temuan ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan berusia matang, berpendidikan tinggi, berpengalaman, dan memiliki tanggung jawab keluarga. Dengan karakteristik tersebut, jawaban responden dinilai cukup relevan dalam menggambarkan kondisi motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja di perusahaan.

Analisis Distribusi Jawaban Responden untuk Motivasi Kerja

Distribusi jawaban responden pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa seluruh indikator berada pada kategori baik. Indikator dorongan mencapai tujuan memperoleh rata-rata 3,94, antusiasme kerja 3,95, kemampuan berinisiatif 3,97, kreativitas 4,02, dan rasa tanggung jawab 4,02. Nilai tertinggi terdapat pada kreativitas dan tanggung jawab, yang menunjukkan bahwa karyawan cukup mampu mengembangkan gagasan serta menjaga kepercayaan perusahaan melalui penyelesaian tugas sesuai standar.

Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan sudah tergolong baik, terutama dalam aspek tanggung jawab dan kreativitas, meskipun dorongan pencapaian target tetap perlu terus diperkuat agar produktivitas semakin optimal.

Analisis Distribusi Jawaban Responden untuk Disiplin Kerja

Distribusi jawaban pada variabel disiplin kerja memperlihatkan bahwa seluruh indikator memperoleh kategori baik. Kehadiran kerja memiliki rata-rata 3,92, ketaatan terhadap peraturan 3,85, ketepatan waktu 3,88, tanggung jawab terhadap tugas 3,94, dan kepatuhan terhadap pimpinan 3,90. Indikator tertinggi berada pada tanggung jawab terhadap tugas, sedangkan indikator terendah terdapat pada ketaatan terhadap peraturan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan, namun kepatuhan terhadap tata tertib masih menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan berada dalam kondisi baik, tetapi penguatan konsistensi terhadap aturan kerja masih penting untuk menjaga efektivitas pelaksanaan tugas.

Analisis Distribusi Jawaban Responden untuk Lingkungan Kerja

Distribusi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil yang baik pada seluruh indikator. Kebersihan dan kerapian tempat kerja memperoleh rata-rata 3,87, pencahayaan dan sirkulasi udara 3,82, hubungan antar karyawan 4,02, serta dukungan dari atasan 3,92. Indikator hubungan antar karyawan menjadi aspek paling kuat, yang menunjukkan adanya komunikasi, kerja sama, dan keharmonisan dalam lingkungan kerja. Sementara itu, pencahayaan dan sirkulasi udara memiliki nilai paling rendah meskipun tetap berada dalam kategori baik. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja telah mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan, terutama dari sisi hubungan sosial antarpegawai, namun aspek kenyamanan fisik tetap perlu dijaga agar suasana kerja semakin kondusif.

Analisis Distribusi Jawaban Responden untuk Produktivitas Kerja

Distribusi jawaban responden pada variabel produktivitas kerja menunjukkan bahwa semua indikator berada pada kategori baik. Target kualitas kerja memperoleh rata-rata 3,94, target kuantitas kerja 3,93, waktu pelaksanaan tugas 3,90, semangat kerja 4,01, dan disiplin kerja 3,97. Indikator semangat kerja menjadi nilai tertinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki antusiasme, inisiatif, dan dorongan untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.

Sementara itu, indikator waktu pelaksanaan tugas menjadi nilai terendah, meskipun masih berada pada kategori baik. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan sudah baik, terutama ditopang oleh semangat kerja dan kedisiplinan, namun pengelolaan waktu penyelesaian tugas masih perlu ditingkatkan agar hasil kerja semakin efektif dan konsisten.

Uji Instrumen Penelitian

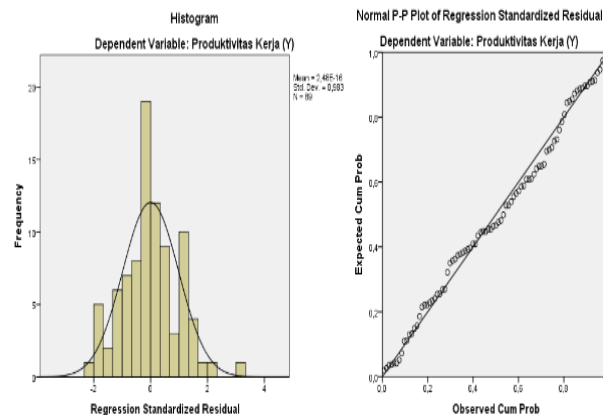
Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	r kritis	Hasil Validitas	Cronbach's Alpha	Syarat	Hasil Reliabilitas
Motivasi Kerja (X1)	10	0,679 sampai 0,775	0,300	Seluruh item valid	0,931	> 0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	10	0,581 sampai 0,880	0,300	Seluruh item valid	0,929	> 0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	8	0,640 sampai 0,822	0,300	Seluruh item valid	0,917	> 0,70	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	10	0,587 sampai 0,763	0,300	Seluruh item valid	0,910	> 0,70	Reliabel

Berdasarkan hasil uji kualitas data, seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,300, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid (Enelis et al., 2026). Nilai Cronbach's Alpha setiap variabel juga berada di atas 0,70, yang menunjukkan tingkat konsistensi sangat baik. Dengan demikian, instrumen penelitian layak digunakan untuk analisis berikutnya karena mampu mengukur variabel secara tepat dan andal (Olivia et al., 2026).

Uji Normalitas

Gambar 1. Grafik Histogram dan P-P Plot Normalitas



Gambar histogram menunjukkan bahwa sebaran residual membentuk pola menyerupai lonceng dan terkonsentrasi di sekitar nilai nol. Nilai mean residual mendekati 0, yaitu sekitar 2,46E 16, dengan standar deviasi 0,983 dan jumlah data 89. Pola ini menunjukkan bahwa residual regresi cenderung terdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi memenuhi indikasi awal asumsi normalitas secara visual (Yanti et al., 2024). Grafik Normal P P Plot menunjukkan bahwa 89 titik residual menyebar mengikuti garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada beberapa titik, penyebarannya masih berada cukup dekat dengan garis normal. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi residual tidak menyimpang secara serius dari distribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas pada model regresi dapat dinyatakan terpenuhi secara visual (Malikhah, 2021).

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov untuk Normalitas

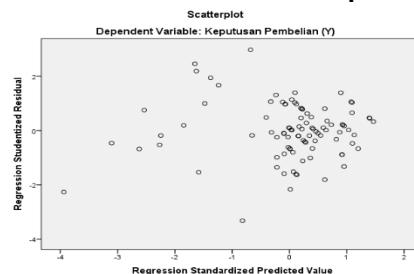
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
	Unstandardized Residual	Syarat Normalitas	Kesimpulan
N	89	Sig. > 0,05	Data Telah Normal
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^{c,d}		

Uji Kolmogorov–Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 > 0,05 sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal dan model layak digunakan dalam analisis regresi (Olivia et al., 2026).

Uji Multikolinearitas**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients ^a						
Model		Collinearity Statistics				
		Tolerance	Syarat Tolerance	VIF	Syarat VIF	Kesimpulan
1	(Constant)					
	Motivasi Kerja (X ₁)	0,133	Tol. > 0,10	7,499	VIF < 10	Tidak ada Masalah Multikolinearitas
	Disiplin Kerja (X ₂)	0,130	Tol. > 0,10	7,710	VIF < 10	
	Lingkungan Kerja (X ₃)	0,257	Tol. > 0,10	3,884	VIF < 10	
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)						

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan variabel Motivasi Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Kondisi tersebut menunjukkan tidak terdapat hubungan linear yang kuat antarvariabel independen sehingga model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas (Malikhah et al., 2023).

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 2. Grafik Scatterplot**

Gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol, tanpa membentuk pola tertentu seperti gelombang, mengerucut, atau melebar secara sistematis. Sebaran titik juga tidak terkonsentrasi hanya pada satu area tertentu. Kondisi ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, varians residual dapat dianggap relatif konstan dan model layak digunakan (Birowo & Ahsani, 2025).

Tabel 5. Hasil Uji Glejser untuk Heteroskedastisitas

Coefficients ^a				
Model		Sig.	Syarat Sig.	Kesimpulan
1	(Constant)	0,000		Tidak ada gejala Heteroskedastisitas
	Motivasi Kerja (X ₁)	0,535	Sig > 0,05	
	Disiplin Kerja (X ₂)	0,604	Sig > 0,05	
	Lingkungan Kerja (X ₃)	0,214	Sig > 0,05	
a. Dependent Variable: ABSOLUTE RESIDUAL				

Uji Glejser menunjukkan seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi > 0,05, sehingga dapat dipastikan tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model penelitian (Gusnita et al., 2026).

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Kesimpulan Arah Pengaruh
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,689	1,120		
	Motivasi Kerja (X ₁)	0,330	0,074	0,342	Positif
	Disiplin Kerja (X ₂)	0,389	0,074	0,406	Positif
	Lingkungan Kerja (X ₃)	0,303	0,064	0,259	Positif
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)					

Berdasarkan hasil regresi linear berganda, diperoleh persamaan: (Setiawan & Sutrisno, 2025).

$$Y = 1,689 + 0,330X_1 + 0,389X_2 + 0,303X_3 + e.$$

Nilai konstanta sebesar 1,689 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dianggap tetap atau bernilai nol, maka produktivitas kerja masih memiliki nilai dasar sebesar 1,689 yang dapat dipengaruhi oleh faktor lain di luar model (Mahani & Risal, 2025).

1. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,330 menunjukkan pengaruh positif, artinya peningkatan motivasi akan mendorong produktivitas karena karyawan yang memiliki dorongan, antusiasme, dan tanggung jawab cenderung bekerja lebih optimal (Miati et al., 2024).
2. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,389 juga positif, berarti semakin baik kehadiran, kepatuhan, dan ketepatan waktu karyawan, semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan (Irama, 2025).
3. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,303 menunjukkan bahwa suasana kerja yang nyaman, tertata, dan suportif turut meningkatkan produktivitas (Fajar, 2025).
4. Variabel paling dominan adalah disiplin kerja karena memiliki koefisien regresi terbesar 0,389 dan Beta tertinggi 0,406 (Gusnita et al., 2026).

Uji t (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		<i>t</i> _{hitung}	<i>t</i> _{tabel}	Sig.	Syarat Pengaruh	Kesimpulan Pengaruh
1	(Constant)	1,508		0,135		
	Motivasi Kerja (X ₁)	4,470	1,988	0,000	<i>t</i> _{hitung} > <i>t</i> _{tabel} dan Sig < 0,05	Signifikan
	Disiplin Kerja (X ₂)	5,238	1,988	0,000		Signifikan
	Lingkungan Kerja (X ₃)	4,709	1,988	0,000		Signifikan

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Nilai *t*_{tabel} diperoleh dari derajat kebebasan *df* = *n* - *k*, yaitu 89 - 4 = 85, dengan taraf signifikansi 0,05 sehingga diperoleh *t*_{tabel} sebesar 1,988 (Olivia et al., 2026).

Hasil uji *t* menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki *t*_{hitung} 4,470 > 1,988 dengan sig. 0,000 < 0,05, disiplin kerja memiliki *t*_{hitung} 5,238 > 1,988 dengan sig. 0,000 < 0,05, dan lingkungan kerja memiliki *t*_{hitung} 4,709 > 1,988 dengan sig. 0,000 < 0,05.

Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Qulub & Ilhami, 2024). Pengaruh signifikan bermakna bahwa perubahan pada motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara nyata berkaitan dengan peningkatan produktivitas karyawan, bukan terjadi secara kebetulan statistik (Olivia et al., 2026).

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a							
Model		df	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig	Syarat Pengaruh	Kesimpulan
1	Regression	3	398,897	2,712	0,000 ^b	t _{hitung} > t _{tabel} dan Sig. < 0,05	Signifikan
	Residual	85					
	Total	88					
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)							
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X ₁), Disiplin Kerja (X ₂), Lingkungan Kerja (X ₃)							

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₃)

Nilai *F*_{tabel} diperoleh dari *df*₁ = 3 sebagai jumlah variabel bebas dan *df*₂ = 85 sebagai residual, sehingga diperoleh *F*_{tabel} sebesar 2,712 (Enelis et al., 2026). Hasil pengujian menunjukkan *F*_{hitung} 398,897 > 2,712 dengan sig. 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Eoudiana et al., 2026). Model regresi ini layak menjelaskan perubahan produktivitas karyawan.

Uji Determinasi**Tabel 9 Hasil Uji Determinasi**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,966^a	0,934	0,931	2,12988
a. Predictors: (<i>Constant</i>), Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3)				
b. <i>Dependent Variable</i> : Produktivitas Kerja (Y)				

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,931 menunjukkan bahwa 93,1% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan 6,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model (Birowo & Ahsani, 2025). Nilai R sebesar 0,966 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara ketiga variabel bebas dengan produktivitas kerja karyawan karena nilai $R > 0,80$ (Mahani & Risal, 2025).

Pembahasan**Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji t menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,330 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan (Nugraha et al., 2025).

Kondisi tersebut dapat dipahami karena karakteristik pekerjaan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan menuntut keterlibatan karyawan secara langsung dalam pengelolaan pasar, pemeliharaan fasilitas, pembinaan pedagang, pengawasan operasional, serta pelayanan kepada masyarakat. Sebagai badan usaha milik daerah yang bertugas mengelola pasar tradisional dan mendukung pelayanan publik, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki dorongan kuat untuk mencapai target kerja, menyelesaikan tugas secara optimal, serta memberikan pelayanan yang baik kepada pedagang dan masyarakat.

Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan terjadi karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, memiliki inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan operasional, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil deskriptif penelitian, indikator motivasi kerja seperti dorongan untuk mencapai tujuan, antusiasme dalam bekerja, kemampuan berinisiatif, kreativitas, dan rasa tanggung jawab berada pada kategori baik. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dalam mengelola aktivitas pasar yang melibatkan banyak pedagang, pengunjung, dan fasilitas umum.

Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan lebih berupaya mencapai target pekerjaan, menjaga kualitas pelayanan, serta menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan perusahaan (Nurhayanti et al., 2025). Dampaknya, target kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta disiplin kerja dapat tercapai dengan lebih baik sehingga produktivitas kerja meningkat.

Pengaruh positif tersebut juga didukung oleh berbagai upaya yang telah dilakukan Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan organisasi dan sumber daya manusia. Perusahaan terus melakukan pembinaan operasional pasar, penataan lingkungan pasar, pengawasan kegiatan pasar, peningkatan kualitas pelayanan kepada pedagang, serta penguatan tata kelola perusahaan yang profesional, transparan, dan akuntabel.

Keterlibatan pimpinan dalam melakukan peninjauan langsung ke pasar, menerima masukan dari pedagang, serta melakukan evaluasi terhadap kondisi operasional juga menunjukkan adanya perhatian manajemen terhadap pencapaian kinerja organisasi. Upaya-upaya tersebut menciptakan kondisi yang dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Ketika motivasi kerja meningkat, karyawan akan terdorong untuk memberikan kinerja yang lebih optimal sehingga produktivitas kerja di Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan juga mengalami peningkatan (Ipjiei & Tawenem, 2025).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Anoraga (2023) yang menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristyanti et al. (2026), Ipjiei & Tawenem (2025), Nurhayanti et al. (2025), Nugraha et al. (2025), dan Miati et al. (2024) yang membuktikan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.



Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,389 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan (Aprilia et al., 2025).

Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam mendukung pencapaian produktivitas pada perusahaan (Lutfi et al., 2025). Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan, disiplin kerja menjadi sangat dibutuhkan karena perusahaan bertanggung jawab mengelola puluhan pasar tradisional yang melayani aktivitas perdagangan masyarakat setiap hari.

Kegiatan operasional yang berlangsung secara terus-menerus menuntut karyawan untuk hadir sesuai jadwal, menjalankan tugas secara teratur, serta mematuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan agar pelayanan kepada pedagang dan masyarakat dapat berjalan dengan baik. Perusahaan juga dituntut untuk mengoptimalkan pengelolaan pasar dan meningkatkan kualitas layanan sehingga diperlukan sumber daya manusia yang disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dapat terjadi karena karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang baik cenderung bekerja lebih teratur, mampu memanfaatkan waktu secara efektif, serta menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator disiplin kerja yang meliputi kehadiran kerja, ketaatan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap tugas, dan kepatuhan terhadap pimpinan berada pada kategori baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki kesadaran untuk mematuhi aturan organisasi dan melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang berlaku.

Dalam lingkungan kerja Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan yang berhubungan langsung dengan pengelolaan fasilitas pasar, kebersihan, keamanan, administrasi pedagang, dan pelayanan masyarakat, disiplin kerja yang tinggi akan membantu memperlancar pelaksanaan kegiatan operasional. Ketika karyawan hadir tepat waktu, mematuhi prosedur kerja, serta menyelesaikan tugas sesuai jadwal, maka target kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan akan lebih mudah tercapai sehingga produktivitas kerja meningkat.

Pengaruh positif tersebut juga didukung oleh berbagai langkah pembenahan yang dilakukan oleh Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan dalam beberapa tahun terakhir. Manajemen perusahaan secara aktif melakukan pengawasan terhadap operasional pasar, penataan pasar, evaluasi sistem pengelolaan, serta mendorong penerapan tata kelola yang lebih tertib dan profesional.

Pimpinan perusahaan juga secara langsung melakukan kunjungan ke sejumlah pasar untuk memastikan kegiatan operasional berjalan sesuai ketentuan, menyerap aspirasi pedagang, dan melakukan evaluasi terhadap berbagai permasalahan yang muncul di lapangan. Upaya pembenahan pengelolaan pasar, penguatan pengawasan, serta penerapan sistem yang lebih tertib turut menciptakan budaya kerja yang mendorong karyawan untuk bekerja secara disiplin. Ketika disiplin kerja semakin baik, maka pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih efektif dan terarah, sehingga produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan dapat meningkat secara optimal (Sulaeman et al., 2025).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Anoraga (2023) yang menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Nopianti & Rini (2026), Irama (2025), Aprilia et al. (2025), Sulaeman et al. (2025), dan Lutfi et al. (2025) yang membuktikan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji t menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,303 menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dapat dihasilkan (Heldianto et al., 2025).

Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan (Nopitasari et al., 2025). Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan, lingkungan kerja memiliki peranan yang besar karena aktivitas perusahaan berkaitan langsung dengan pengelolaan pasar tradisional yang melibatkan banyak pedagang, pengunjung, serta berbagai fasilitas umum. Kondisi lingkungan kerja yang bersih, tertata, aman, dan nyaman akan membantu karyawan menjalankan tugas secara lebih efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan dan menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dapat terjadi karena lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan kenyamanan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Berdasarkan indikator

yang digunakan dalam penelitian ini, lingkungan kerja mencakup kebersihan dan kerapian tempat kerja, pencahayaan dan sirkulasi udara, hubungan antar karyawan, serta dukungan dari atasan, jawaban responden secara umum berkategori baik.

Hal ini membuat karyawan menjadi lebih mudah berkonsentrasi dalam bekerja, merasa nyaman saat menjalankan tugas, serta memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan maupun pimpinan. Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan, karyawan dituntut untuk mengelola berbagai aktivitas operasional pasar yang memerlukan koordinasi, komunikasi, dan kerja sama yang baik.

Lingkungan kerja yang kondusif akan membantu memperlancar proses kerja sehingga target kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan semangat kerja dapat tercapai secara optimal. Kondisi tersebut pada akhirnya akan mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan (Mursalin et al., 2025).

Pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja juga didukung oleh berbagai upaya yang telah dilakukan oleh Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan pengelolaan pasar. Perusahaan secara berkelanjutan melakukan penataan area pasar, peningkatan kebersihan lingkungan, perbaikan fasilitas pendukung, serta pengawasan terhadap kondisi sarana dan prasarana pasar agar tetap layak digunakan.

Manajemen perusahaan juga berupaya membangun komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan serta memperkuat koordinasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Berbagai kegiatan pembenahan pasar yang dilakukan tidak hanya bertujuan meningkatkan kenyamanan pedagang dan pengunjung, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi karyawan. Ketika lingkungan kerja menjadi lebih nyaman, tertib, dan mendukung pelaksanaan tugas, karyawan akan lebih fokus dan bersemangat dalam bekerja. Kondisi tersebut akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Anoraga (2023) yang menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadli et al. (2026), Fajar (2025), Heldianto et al. (2025), Nopitasari et al. (2025), dan Mursalin et al. (2025) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari keterkaitan berbagai faktor yang saling mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan (Setiawan & Sutrisno, 2025).

Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan, produktivitas kerja karyawan sangat diperlukan untuk mendukung pengelolaan pasar tradisional yang tersebar di berbagai wilayah Kota Medan. Kegiatan operasional yang meliputi pengelolaan fasilitas pasar, administrasi pedagang, pengawasan aktivitas perdagangan, kebersihan lingkungan, keamanan, serta pelayanan kepada masyarakat memerlukan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik, disiplin yang tinggi, dan lingkungan kerja yang mendukung agar seluruh aktivitas dapat berjalan secara efektif.

Pengaruh simultan tersebut dapat terjadi karena motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja karyawan (Mahani & Risal, 2025). Motivasi kerja mendorong karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan, menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, serta berusaha memberikan hasil kerja yang optimal (Ipijei & Tawenem, 2025). Disiplin kerja memastikan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan diwujudkan dalam tindakan nyata melalui kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, kehadiran kerja, dan pelaksanaan tugas sesuai prosedur yang berlaku (Irama, 2025). Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif memberikan dukungan fisik maupun sosial yang memungkinkan karyawan menjalankan pekerjaannya secara lebih fokus dan efektif (Nopitasari et al., 2025). Ketika ketiga faktor tersebut hadir secara bersamaan, maka karyawan akan memiliki dorongan untuk bekerja, kemampuan untuk menjalankan pekerjaan secara tertib, serta kondisi kerja yang mendukung pencapaian kinerja yang lebih tinggi (Qulub & Ilhami, 2024).

Kondisi tersebut sejalan dengan karakteristik Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan sebagai badan usaha milik daerah yang bergerak pada bidang pelayanan publik dan pengelolaan pasar tradisional. Aktivitas perusahaan berlangsung setiap hari dan melibatkan interaksi langsung dengan pedagang maupun masyarakat. Dalam kondisi seperti ini, produktivitas kerja sangat bergantung pada

kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas secara konsisten. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berupaya mencapai target kerja yang ditetapkan. Karyawan yang disiplin akan menjalankan tugas sesuai ketentuan dan jadwal yang berlaku.

Lingkungan kerja yang bersih, tertata, memiliki hubungan kerja yang baik, serta didukung oleh pimpinan yang responsif akan membantu menciptakan suasana kerja yang nyaman. Kombinasi ketiga faktor tersebut mendorong tercapainya kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, semangat kerja, dan kedisiplinan yang menjadi indikator produktivitas kerja dalam penelitian ini (Eoudiana et al., 2026).

Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan juga telah melakukan berbagai upaya yang mendukung terbentuknya kondisi tersebut. Perusahaan secara berkelanjutan melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap kegiatan operasional pasar, penataan fasilitas pasar, peningkatan kebersihan lingkungan, perbaikan sarana dan prasarana, serta penguatan sistem pengelolaan yang lebih tertib dan profesional.

Pimpinan perusahaan juga aktif melakukan pemantauan ke lapangan untuk memastikan kegiatan operasional berjalan sesuai ketentuan serta memberikan arahan kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Berbagai langkah tersebut secara tidak langsung mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, memperkuat disiplin kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Ketika ketiga faktor tersebut berjalan secara bersamaan, produktivitas kerja karyawan dapat meningkat secara optimal sehingga tujuan perusahaan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada pedagang dan masyarakat dapat tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja memiliki koefisien regresi terbesar, yaitu 0,389, dibandingkan motivasi kerja sebesar 0,330 dan lingkungan kerja sebesar 0,303 (Enelis et al., 2026). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan. Kondisi tersebut dapat dipahami karena sebagian besar aktivitas kerja di perusahaan ini bersifat operasional, rutin, dan terikat pada jadwal pelayanan yang harus dijalankan setiap hari (Enelis et al., 2026). Pengelolaan pasar memerlukan kehadiran karyawan yang tepat waktu, pelaksanaan tugas sesuai prosedur, pengawasan yang berkelanjutan, serta respons yang cepat terhadap berbagai permasalahan yang muncul di lapangan.

Dalam praktiknya, motivasi kerja yang tinggi tidak akan memberikan hasil maksimal apabila karyawan sering terlambat, tidak hadir bekerja, atau tidak mematuhi prosedur yang telah ditetapkan. Demikian pula lingkungan kerja yang baik tidak akan mampu meningkatkan produktivitas secara optimal apabila karyawan tidak memiliki kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, karyawan yang disiplin akan tetap mampu menghasilkan kinerja yang baik karena mereka hadir sesuai jadwal, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mematuhi aturan kerja, serta menjalankan arahan pimpinan secara konsisten.

Pada lingkungan pengelolaan pasar yang dinamis dan melibatkan pelayanan langsung kepada masyarakat, aspek kedisiplinan menjadi faktor yang paling menentukan kelancaran operasional. Dengan demikian, disiplin kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja karena berhubungan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan sehari-hari dan pencapaian target operasional perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Anoraga (2023) yang menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, kemampuan kerja sama, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja, iklim kerja, kecanggihan teknologi yang digunakan, faktor produksi yang memadai, jaminan sosial, manajemen kepemimpinan, dan kesempatan berprestasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Birowo & Ahsani (2025), Eoudiana et al. (2026), Setiawan & Sutrisno (2025), Mahani & Risal (2025), dan Qulub & Ilhami (2024) juga membuktikan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi tingkat kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan, serta semakin kondusif lingkungan kerja yang tersedia, maka produktivitas kerja karyawan juga cenderung mengalami peningkatan. Dari ketiga variabel tersebut, disiplin kerja

merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi produktivitas kerja karena memiliki nilai koefisien regresi, beta, dan t hitung tertinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian produktivitas karyawan. Meskipun demikian, motivasi dan lingkungan kerja tetap memiliki peran penting karena keduanya dapat menciptakan dorongan dan kondisi yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Secara keseluruhan, peningkatan produktivitas kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan perlu dilakukan secara terpadu dengan memperhatikan aspek motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan disarankan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memberikan perhatian lebih terhadap aspek disiplin kerja sebagai variabel yang paling dominan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penerapan sistem kehadiran yang lebih terukur, pengawasan terhadap jam kerja, peningkatan kepatuhan terhadap peraturan, serta penerapan penghargaan dan sanksi secara konsisten dan adil. Dalam aspek motivasi kerja, perusahaan dapat memberikan target kerja yang jelas dan realistis, melakukan evaluasi kinerja secara berkala, memberikan penghargaan kepada karyawan yang mencapai atau melampaui target, serta memberikan kepercayaan dan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, lingkungan kerja perlu terus diperbaiki dengan meningkatkan komunikasi dan koordinasi antarbagian, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, serta memastikan kondisi kerja yang mendukung kenyamanan dan kelancaran pelaksanaan tugas. Perusahaan juga disarankan untuk menetapkan target kuantitas dan kualitas pekerjaan secara lebih jelas, terukur, dan sesuai dengan kemampuan karyawan, kemudian melakukan evaluasi secara rutin untuk mengetahui tingkat pencapaiannya. Dengan penerapan langkah-langkah tersebut secara konsisten, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih disiplin, termotivasi, dan produktif sehingga tujuan serta kinerja Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan dapat tercapai secara lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2023). *Manajemen bisnis* (Edisi revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Aprilia, A., Bakaruddin, B., & Misral, M. (2025). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wanasari Nusantara Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 5(2), 640–652.
- Birowo, A. M., & Ahsani, R. F. (2025). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Pabrik Tahu Sari Klaten. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 460–471.
- Enelis, O. U., Anwar, Y., & Malikhah, I. (2026). The influence of work environment, organizational culture, and work discipline on employee performance at PUD Pasar Kota Medan. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 5(2), 1331–1344.
- Eoudiana, E., Ruspitasari, W. D., & Bukhori, M. (2025). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ajidharma Corporindo di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 3(1), 1075–1085.
- Fadli, M., Burhanuddin, B., & Ruma, Z. (2026). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Makassar. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 8554–8563.
- Fajar, S. (2025). Analisis pengaruh lingkungan kerja, jaminan kesehatan, insentif dan motivasi terhadap produktivitas pegawai Bank BNI Kantor Cabang Pembantu Sumbawa Barat Nusa Tenggara Barat. *KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan*, 5(2), 312–320.
- Hasibuan, M. S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Heldianto, S. T., Septyarini, E., & Purnamarini, T. R. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Madu Baru Bantul. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 9(1), 82–85.



- Ipijei, I., & Tawenem, Y. R. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke. *Papsel Economic Journal*, 2(3), 1–8.
- Irama, D. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mensa Binasukses. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(3), 117–121.
- Kristyanti, A., Rachmatsyah, T. H., & Utama, Z. M. (2026). Pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Direktorat Jenderal PKN VII Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 165–176.
- Lutfi, A. K., Recky, R., Siddiq, A. M., & Akbar, R. F. (2025). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik teh di Jawa Barat. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(1), 105–114.
- Mahani, D., & Risal, T. (2025). Pengaruh motivasi intrinsik, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Putri Eka Maju. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 6883–6890.
- Malikhah, I. (2021). An effect of planning, organizing, staffing, leading and controlling of operational leadership. *Budapest International Research and Critics Institute Journal (BIRCI Journal)*, 4(3), 4643–4652.
- Malikhah, I., Nst, A. P., & Kaban, G. P. (2023). Analisis kompetensi SDM dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap produktivitas kerja pelaku usaha di Desa Pematang Serai Kabupaten Langkat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 34–43.
- Malikhah, I., Wulandari, D. Y., & Nst, J. Y. (2023). Analisis lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai: Studi pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(1), 479–483.
- Miati, I., Nabila, L., & Setiawan, R. (2026). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di Matahari Department Store Tasikmalaya. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 14272–14286.
- Mursalin, M., Martina, M., Darmawati, T., & Puspita, S. (2025). Pengaruh motivasi, komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai DPMPSTSP Kota Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(4), 762–772.
- Nopianti, S., & Rini, R. S. (2026). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Pengadilan Agama Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 2(2), 497–504.
- Nopitasari, H. H., Setianingsih, R., & Hastuti, D. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. Padasa Enam Utama. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 1632–1640.
- Nugraha, N., Iskandar, Y., & Lestari, M. N. (2025). Pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja: Suatu studi pada PT. Yasotex Mandiri Tasikmalaya. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 6(2), 69–81.
- Nurhayanti, S., Nugroho, A. D., & Kusmayati, N. K. (2025). Dampak motivasi kerja dan keselamatan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ometraco Arya Samanta. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 1610–1617.
- Putri, D. F., & Nurlaila, N. (2022). Analisis sistem pencatatan manual laporan keuangan terhadap kinerja akuntan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(6), 763–770.
- 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: Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(2), 358–368.
- Setiawan, E., & Sutrisno, E. (2025). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Tri Jaya Tangguh Gorontalo. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 18(1), 27–35.
- Soetjipto, B. W. (2022). *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Amara Book.

- Sulaeman, A., Rahayu, Y. D., Hadi, R. K., & Komarudin, K. (2025). Pengaruh disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Santoso Teknindo di Tangerang. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 437–443.
- Yanti, E. D. (2025). Analysis of professional competence and career management system in improving human resource effectiveness in Pematang Serai Village. *Jurnal Fokus Manajemen*, 5(4), 969–976.
- Yanti, E. D., Sari, M. M., Ardian, N., & Hasibuan, R. S. (2024). Analysis of factors affecting the work productivity of MSME actors: A case study of human resources and competency development in Pematang Serai Village. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Nusantara*, 3(1), 1–7.