

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Untuk Mendukung Keberlanjutan PT. Prabu Mitra Teknik

Syafihadi Baiki Putra ¹, Tri Lestari ²

Universitas Bina Sarana Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Kampus BSI Sliipi, Jl. Kemanggisan Ilir III No.45, Palmerah, Jakarta Barat, DKI Jakarta, 11480, Indonesia
Email: baikiputra02@gmail.com ¹, tri.tle@bsi.ac.id ²

Submit:
05-08-2025

Revisi:
21-08-2025

Terima
02-09-2025

Terbit Online:
14-09-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Prabu Mitra Teknik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan jumlah responden sebanyak 55 orang karyawan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar $1,539 < t_{tabel} 2,007$ dan nilai signifikansi $0,130 > 0,05$. Sebaliknya, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai thitung sebesar $5,450 > t_{tabel} 2,007$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sementara itu, secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini didukung oleh nilai Fhitung sebesar $25,180 > F_{tabel} 3,17$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang dominan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja belum menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih memfokuskan penguatan budaya disiplin dan tetap melakukan evaluasi terhadap kondisi lingkungan kerja guna menciptakan sinergi yang optimal dalam mendukung produktivitas.
Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan.

ABSTRACT

Abstracts - This study aims to determine the influence of the work environment and work discipline on employee productivity at PT Prabu Mitra Teknik. This study uses an associative quantitative approach with 55 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression tests with the help of SPSS version 23 software. The results of the analysis show that partially, the work environment does not have a significant effect on employee productivity. This is indicated by the t-count value of $1.539 < t\text{-table } 2.007$ and a significance value of $0.130 > 0.05$. On the other hand, work discipline has a positive and significant effect on employee productivity, with a t-count value of $5.450 > t\text{-table } 2.007$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, simultaneously, the work environment and work discipline together have a significant effect on employee productivity. This is supported by the Fcount value of $25.180 > F\text{table } 3.17$ and a significance of $0.000 < 0.05$. Thus, it can be concluded that work discipline is a dominant factor in increasing employee productivity, while the work environment has not shown a significant influence partially. Therefore, companies are advised to focus more on strengthening the culture of discipline and continue to evaluate the conditions of the work environment in order to create optimal synergy in supporting productivity.
Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Productivity.

1. PENDAHULUAN

Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Produktivitas tidak hanya mencerminkan seberapa banyak output yang dapat dihasilkan, tetapi juga kualitas, efisiensi, dan kontribusi karyawan terhadap

pencapaian target organisasi. Dalam industri konstruksi dan teknik, seperti yang dijalankan oleh PT Prabu Mitra Teknik, produktivitas karyawan menjadi kunci utama karena proyek-proyek yang dikerjakan menuntut ketepatan waktu, ketelitian, serta kerja sama tim yang baik.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik seperti tata ruang, pencahayaan, suhu, kebersihan, dan kelengkapan fasilitas, maupun kondisi nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan, serta komunikasi dalam tim. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang memperkuat kenyamanan, produktivitas, dan keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan (Hayat Rachman & Rastryana, 2025). Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan stres, menurunkan semangat kerja, bahkan berpotensi meningkatkan tingkat absensi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan efektivitas kerja (Manihuruk & Tirtayasa, 2020; Wahyuni et al., 2023).

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga menjadi variabel penting yang menentukan tinggi rendahnya produktivitas karyawan. Disiplin yang baik terlihat dari kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta sikap profesional dalam bekerja. Kedisiplinan tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendali perilaku, tetapi juga mencerminkan budaya organisasi. (Arif et al., 2020) menekankan bahwa disiplin kerja yang konsisten berkontribusi positif terhadap efisiensi dan hasil kerja, sedangkan lemahnya disiplin berpotensi menimbulkan keterlambatan pekerjaan, konflik internal, dan rendahnya produktivitas.

Hasil observasi awal di PT Prabu Mitra Teknik menunjukkan bahwa secara umum lingkungan kerja sudah cukup baik, namun terdapat beberapa kendala, seperti kerapihan ruang kerja yang terganggu akibat penumpukan barang. Dari sisi disiplin kerja, ditemukan beberapa karyawan masih sering datang terlambat serta memperpanjang waktu istirahat. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah memiliki sistem kerja yang memadai, penerapan disiplin dan penataan lingkungan kerja masih memerlukan perhatian lebih serius agar produktivitas karyawan dapat optimal.

Penelitian sebelumnya oleh (Gusmahdani et al., 2023; Setiawan & Nuridin, 2021) telah membuktikan adanya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas. Akan tetapi, penelitian ini memiliki perbedaan yang signifikan, yakni mengaitkan pengaruh kedua variabel tersebut dengan keberlanjutan perusahaan dalam konteks Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya tujuan ke-8 yang menekankan pentingnya pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoritis, tetapi juga manfaat praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi keberlanjutan.

Menurut Siagan dalam (Handoko et al., 2021), indikator lingkungan kerja terbagi menjadi dua sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a. Bangunan tempat kerja harus nyaman, aman, dan dirancang dengan memperhatikan keselamatan.
- b. Peralatan kerja yang memadai penting untuk mendukung kelancaran tugas.
- c. Fasilitas seperti ruang istirahat dan tempat ibadah diperlukan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.
- d. Sarana angkutan yang nyaman dan mudah diakses membantu karyawan hadir tepat waktu.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Hubungan antar rekan kerja yang harmonis tanpa konflik mendorong rasa kebersamaan.
- b. Hubungan atasan dengan karyawan yang saling menghargai menciptakan iklim kerja positif.
- c. Kerja sama antar karyawan sangat diperlukan agar tugas dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

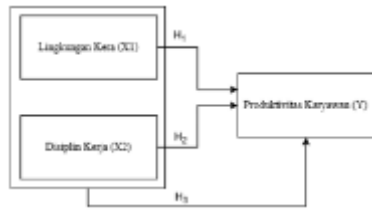
Menurut Rivai dalam (Estiana et al., 2023), disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu:

- a. Kehadiran – Disiplin tercermin dari ketepatan waktu dan konsistensi hadir bekerja.
- b. Ketaatan terhadap peraturan – Pegawai disiplin selalu mematuhi prosedur dan aturan perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja – Ditunjukkan dengan kesungguhan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.
- d. Kewaspadaan tinggi – Pegawai berhati-hati, teliti, dan menggunakan sumber daya secara efektif serta efisien.
- e. Bekerja secara etis – Menjunjung etika kerja, menjaga sikap profesional, serta menghindari perilaku yang merugikan organisasi maupun pelanggan.

Menurut Edy Soetrisno dalam (Trirahayu & Hendratni, 2023), produktivitas karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu:

- a. Kemampuan – keterampilan dan profesionalisme karyawan dalam menyelesaikan tugas.
- b. Hasil kerja – upaya untuk terus meningkatkan pencapaian kerja yang memberikan manfaat bagi perusahaan maupun individu.
- c. Semangat kerja – dorongan dan etos kerja untuk selalu berusaha lebih baik dibanding sebelumnya.
- d. Pengembangan diri – upaya berkelanjutan dalam meningkatkan kapasitas diri agar mampu menghadapi tantangan pekerjaan.
- e. Mutu pekerjaan – kualitas hasil kerja yang menunjukkan standar kinerja optimal.
- f. Efisiensi – perbandingan optimal antara hasil kerja yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Masalah utama yang diangkat pada penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Prabu Mitra Teknik. Tujuan Penelitian ini dilaksanakan di PT Prabu Mitra Teknik, perusahaan konstruksi yang berlokasi di Green Lake City, Cipondoh, Tangerang, Banten, pada April–Mei 2025. Seluruh karyawan dijadikan responden untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan, dengan pendekatan kuantitatif asosiatif dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner.



Sumber: Penulis (2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini memiliki kerangka berpikir bahwa lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H01 : Diduga bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan di PT Prabu Mitra Teknik.

Ha1 : Diduga bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan di PT Prabu Mitra Teknik.

H02 : Diduga bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan di PT Prabu Mitra Teknik.

Ha2 : Diduga bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan di PT Prabu Mitra Teknik.

H03 : Diduga bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan di PT Prabu Mitra Teknik.

Ha3 : Diduga bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan di PT Prabu Mitra Teknik.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan operasional PT Prabu Mitra Teknik dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5.

Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan data. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan data dalam analisis regresi linear berganda, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial) dan uji F (simultan), serta analisis koefisien determinasi parsial dan simultan untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi ini melibatkan pengumpulan data melalui instrumen kuesioner yang telah diisi oleh 55 orang tenaga kerja PT Prabu Mitra Teknik. Pengumpulan data dilakukan untuk menginvestigasi tiga variabel penelitian: lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan produktivitas karyawan (Y).

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan melaksanakan serangkaian analisis statistik, meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, serta evaluasi pengaruh variabel baik secara parsial melalui uji t maupun simultan menggunakan uji F. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23.

3.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner, informasi tersebut telah disusun dalam tabel yang menunjukkan karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persen	Validasi Persepsi	
			Valid	Invalid
Jenis Kelamin	Laki-Laki	30	54,5	45,5
	Perempuan	18	32,7	67,3
	Total	48	87,3	12,7
Usia (Tahun)	20-24	17	35,4	64,6
	25-29	17	35,4	64,6
	30-34	11	22,9	77,1
Pendidikan Terakhir	SD/SLTP (Setara SD)	1	2,1	97,9
	SLTP/SLTA (Setara SLTP)	1	2,1	97,9
	SLTP/SLTA (Setara SLTP)	53	107,9	92,1
Lama Bekerja (Tahun)	1-5	9	18,2	81,8
	6-10	18	36,4	63,6
	11-15	30	60,4	39,6

Sumber: Data diolah SPSS v.23, 2025

Karakteristik responden menunjukkan mayoritas berusia produktif, berpendidikan menengah, dan memiliki pengalaman kerja yang memadai dalam bidang operasional.

3.2. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner mampu mengukur konstruk penelitian secara tepat. Analisis dilakukan menggunakan metode Pearson Product Moment yang diolah melalui perangkat lunak SPSS versi 23. Dengan jumlah responden sebanyak 55 orang, diperoleh derajat kebebasan (df) = 53. Pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), nilai r-tabel ditetapkan sebesar 0,265.

Tabel 2. Uji Validitas Data

Berkas	Korelasi			Validasi	Keputusan
	X ₁	X ₂	Y		
1.	0,843	0,788	0,713	0,265	Valid
2.	0,342	0,741	0,808		
3.	0,842	0,718	0,881		
4.	0,397	0,728	0,428		
5.	0,836	0,781	0,847		
6.	0,344	0,742	0,882		
7.	0,840	0,808	0,407		
8.	0,811	0,744	0,747		
9.	0,889	0,881	0,884		
10.	0,327	0,788	0,747		
11.	0,389	0,787	0,787		
12.	0,422	0,781	0,781		
13.	0,818	0,718	0,718		
14.	0,811	0,711	0,711		

Sumber: (Data diolah SPSS v.23, 2025)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel dengan arah positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir instrumen penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini ditujukan untuk menilai apakah data yang diperoleh memiliki tingkat keakuratan, ketepatan, stabilitas, serta konsistensi dalam menggambarkan fenomena yang sama di berbagai kesempatan. Sebuah instrument dapat dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Berikut adalah hasil pengolahan data yang didapatkan melalui SPSS 23.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Data

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.816	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.866		
Produktivitas Karyawan (Y)	0.824		

Sumber: (Data diolah SPSS v.23, 2025)

3.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov dan analisis grafik Normal Probability Plot (P-P Plot). Hasil uji menunjukkan bahwa distribusi residual dapat dikatakan normal apabila titik-titik pada grafik mengikuti garis diagonal dan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

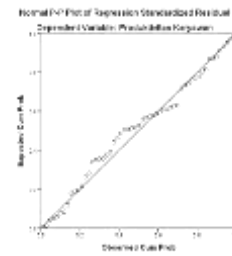
Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Untstandardized Residual	
N	55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean = .000000 Std. Deviation = 1.92141965
Most Extreme Differences	Absolute = .086 Positive = .077 Negative = -.086
Test Statistic	.086
Asymp. Sig. (2-tailed)	.209 ^a
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data.	

Sumber: (Data diolah SPSS v.23, 2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas Tabel 4, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,209, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, residual model regresi dinyatakan terdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Sebagai tambahan untuk analisis ini, dapat dilihat grafik yang menunjukkan probability plots atau yang biasa disebut P-Plot pada gambar yang ada dibawah ini:

Berdasarkan gambar normal probability plot (P-P Plot) diatas, tampak bahwa titik residual terdistribusi dan mengikuti pola yang hampir sejajar dengan garis diagonal. Pola ini menunjukkan bahwa distribusi residual hampir cocok dengan distribusi normal. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa model regresi dalam studi ini memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: (Data diolah SPSS v.23, 2025)

Gambar 2. Uji Normalitas Grafik Probability Plots

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak adanya hubungan kuat antarvariabel independen, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja. Kriteria yang digunakan adalah nilai tolerance > 0,10 dan nilai variance inflation factor (VIF) < 10. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel memenuhi kriteria tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

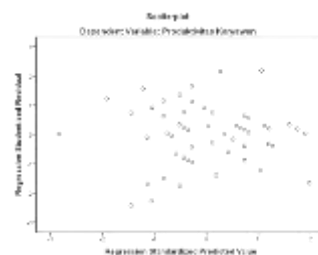
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	.790	1.266
Disiplin Kerja	.790	1.266

Sumber: (Data diolah SPSS v.23, 2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas Tabel 5, variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,790 dan VIF sebesar 1,266. Nilai tersebut memenuhi kriteria (Tolerance > 0,10 dan VIF < 10), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidakkonsistenan varians residual pada model regresi. Analisis menggunakan scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.



Sumber: (Data diolah SPSS v.23, 2025)

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot

Berdasarkan hasil *scatterplot* Gambar 2, titik-titik residual tampak menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol tanpa membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa varians error bersifat konstan dan analisis regresi layak digunakan. Selain itu, pengujian heteroskedastisitas juga dilakukan melalui Uji Glejser dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil pengujian tersebut ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model	Sig.
Lingkungan Kerja	0,105
Disiplin Kerja	0,533

Sumber: (Data diolah SPSS v.23, 2025)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,105 dan Disiplin Kerja sebesar 0,533, yang semuanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga memenuhi asumsi klasik mengenai homoskedastisitas.

3.4 Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial. Metode ini memberikan gambaran mengenai besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap perubahan variabel dependen, sehingga dapat diketahui tingkat pengaruh dan hubungan antarvariabel yang diteliti.

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.	Collinearity Statistics	VIP
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	Delta				
1 (Constant)	3,961	7,157			553	.582		
Lingkungan Kerja	.144	.094	.171		1,539	.130	0,790	1,266
Disiplin Kerja	.886	.163	.696		5,430	.000	0,790	1,266

Sumber: (Data diolah SPSS v.23, 2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi Tabel 7, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,961 + 0,144X_1 + 0,886X_2$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di PT Prabu Mitra Teknik. Interpretasi persamaan regresi adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta ($a = 3,961$) mengindikasikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja

bernilai nol, maka tingkat produktivitas karyawan tetap berada pada nilai dasar sebesar 3,961.

- b. Koefisien regresi Lingkungan Kerja ($X_1 = 0,144$) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 0,144 unit, dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini menegaskan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka produktivitas karyawan akan cenderung meningkat.
- c. Koefisien regresi Disiplin Kerja ($X_2 = 0,886$) menandakan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 0,886 unit, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi dominan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Dengan demikian, model regresi membuktikan adanya hubungan linear positif antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, di mana Disiplin Kerja merupakan faktor yang lebih dominan.

2. Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden. Kriteria pengambilan keputusan adalah: jika nilai signifikansi $< 0,05$ (H_0 ditolak, H_a diterima), maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen; sebaliknya, jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian t selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Uji T (Parsial)

Model	Coefficients ^a	
	t	Sig.
Lingkungan Kerja	1,539	.130
Disiplin Kerja	5,430	.000

Sumber: (Data diolah SPSS v.23, 2025)

Dalam penelitian ini, analisis uji t melibatkan variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebagai variabel independen, sedangkan produktivitas karyawan (Y) menjadi variabel dependen. Saat merinci perhitungan tersebut dengan rumus, diperoleh $t(\alpha/2 : n - k - 1) = t(0,025 : 52)$, dan berdasarkan ttabel dari hasil perhitungan tersebut, nilai yang didapat adalah 2,007. Dari tabel tersebut, kita dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

Tabel 9. Kesimpulan Uji T (Parsial)

Model	t	Sig.	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X_1)	1,539	.130	H_0 ditolak dan H_a diterima
Disiplin Kerja (X_2)	5,430	.000	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: (Data diolah SPSS v.23, 2025)

Hasil uji t parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. **Pengujian Hipotesis Pertama (H_{a1})**
Lingkungan Kerja (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t hitung* = 1,539 < *t tabel* = 2,007 dengan signifikansi 0,130 > 0,05. Dengan demikian, H₀₁ diterima dan H_{a1} ditolak.
- b. **Pengujian Hipotesis Kedua (H_{a2})**
Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Nilai *t hitung* = 5,450 > *t tabel* = 2,007 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial hanya variabel Disiplin Kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT Prabu Mitra Teknik.

3. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila F hitung > F tabel atau nilai signifikansi < 0,05, maka H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan signifikansi < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT Prabu Mitra Teknik.

Tabel 10. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a	
F	Sig.
25,180	<.000 ^b

Sumber: (Data diolah SPSS v.23, 2025)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Tahapan penghitungan dilakukan dengan rumus $F(2 : 55-3) = F(2 : 52)$, sehingga diperoleh *F* tabel = 3,17. Berdasarkan hasil ANOVA, nilai *F* hitung = 25,180 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Karena *F* hitung > *F* tabel dan Sig. < 0,05, maka H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT Prabu Mitra Teknik.

3.5 Uji Koefisien Determinasi

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi variabel yang memberikan pengaruh paling dominan

dalam model. Hasil pengujian koefisien determinasi parsial dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial
1 (Constant)	3,961	7,137			,533	,582		
Lingkungan Kerja	,144	,094	,171	1,539	,130	,449	,209	,152
Disiplin Kerja	,886	,162	,606	5,450	,000	,685	,603	,539

a. Dependent Variable: ProduktivitasKaryawan

Sumber: (Data diolah SPSS v.23, 2025)

Penghitungan koefisien determinasi parsial dalam studi ini mencakup lingkungan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) sebagai variabel independen, sedangkan produktivitas karyawan (Y) berfungsi sebagai variabel dependen. Rincian perhitungan tersebut menggunakan rumus koefisien determinasi parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Hasil Rekapitulasi Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Beta	Zero-order	Hasil Nilai Beta x Zero-Order x 100%	R Square %
Lingkungan Kerja	0,171	0,449	7,68	49,2
Disiplin Kerja	0,606	0,685	41,51	

Sumber: (Data diolah SPSS v.23, 2025)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 12, variabel Disiplin Kerja terbukti memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap Produktivitas Karyawan dibandingkan dengan variabel Lingkungan Kerja. Hal ini terlihat dari nilai koefisien Beta = 0,606 dengan korelasi zero-order sebesar 0,685, sedangkan Lingkungan Kerja hanya memiliki Beta = 0,171 dan zero-order 0,449. Perhitungan kontribusi relatif juga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh sebesar 41,51% (0,606 × 0,685), jauh lebih tinggi dibandingkan Lingkungan Kerja yang hanya sebesar 7,68% (0,171 × 0,449).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan Produktivitas Karyawan di PT Prabu Mitra Teknik.

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan (R²) digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel dependen dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) diuji terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi simultan ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi Simultan Untuk R Square (R²)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.492	.472	1.958

^a Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS v.23, 2025

Berdasarkan analisis koefisien determinasi secara simultan, didapatkan nilai R Square sebesar 0.492, yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 49,2% terhadap perubahan Produktivitas Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 50,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

3.6 Pembahasan

1. Ha1: Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di PT Prabu Mitra Teknik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung = 1,539 lebih kecil dari t tabel = 2,007 dengan tingkat signifikansi 0,130 > 0,05. Kondisi ini dapat dijelaskan oleh fakta bahwa sebagian besar karyawan (54,5%) telah bekerja lebih dari tiga tahun, sehingga terbiasa dan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang ada. Dengan demikian, variasi kondisi lingkungan kerja tidak lagi menjadi faktor utama yang memengaruhi produktivitas mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Rampisela & Lumintang, 2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dayana Cipta, ditunjukkan oleh t hitung = 0,847 < t tabel = 2,05553 dan signifikansi 0,405 > 0,05. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan studi (Halimah, 2023) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Werbel Indonesia Service, dengan t hitung = 3,257 > t tabel = 1,681 dan signifikansi 0,002 < 0,05.

2. Ha2: Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) Karyawan PT Prabu Mitra Teknik

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di PT Prabu Mitra Teknik. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung = 5,450 lebih besar dari t tabel = 2,007, serta tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, semakin tinggi kedisiplinan karyawan, maka produktivitas yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Winarsih et al., 2020) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Awfa Smart Media Palembang". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan,

dengan hasil t hitung = 2,182 > t tabel = 2,012 dan nilai signifikansi 0,034 < 0,05.

3. Ha3: Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) Karyawan PT Prabu Mitra Teknik

Hasil pengujian simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung = 25,180 lebih besar dibandingkan Ftabel = 3,17 pada taraf signifikansi 0,05. Selain itu, nilai signifikansi 0,000 < 0,05 semakin menegaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di PT Prabu Mitra Teknik. Hal ini berarti bahwa kombinasi kondisi lingkungan kerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas karyawan secara menyeluruh. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Gusmahdani et al., 2023) berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Tasma Puja SEI. Kuamang Kabupaten Kampar". Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel independen terhadap produktivitas karyawan, ditunjukkan oleh Fhitung = 112,848 lebih besar dari Ftabel = 3,168 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT Prabu Mitra Teknik, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja (X₁)
Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung = 1,539 < t tabel = 2,007 dengan signifikansi 0,130 > 0,05. Dengan demikian, secara parsial variabel Lingkungan Kerja tidak memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan Produktivitas Karyawan di PT Prabu Mitra Teknik.
- Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X₂)
Disiplin Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung = 5,450 > t tabel = 2,007 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, semakin tinggi kedisiplinan karyawan, semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dicapai.
- Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂)
Hasil uji F menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Nilai F hitung = 25,180 > F tabel = 3,17 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa kombinasi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berperan penting dalam

meningkatkan Produktivitas Karyawan di PT Prabu Mitra Teknik.

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. PT Prabu Mitra Teknik disarankan untuk meningkatkan keadilan dalam hubungan antara atasan dan karyawan. Data menunjukkan hanya 45,5% karyawan merasa diperlakukan adil oleh atasan. Perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada keadilan, komunikasi empatik, serta pendekatan manajerial yang lebih partisipatif. Perlakuan yang adil akan memperkuat kepercayaan, loyalitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.
 - b. Rendahnya disiplin karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu perlu ditangani dengan strategi pengelolaan waktu yang lebih baik. Perusahaan dapat menetapkan tenggat waktu yang jelas, memberikan umpan balik secara berkala, serta memberikan insentif kepada karyawan yang disiplin. Pelatihan manajemen waktu juga penting untuk meningkatkan tanggung jawab serta akuntabilitas karyawan.
 - c. Semangat kerja karyawan yang relatif rendah dapat ditingkatkan melalui sistem kerja yang lebih apresiatif dan memotivasi. Perusahaan dapat menerapkan program penghargaan, pengakuan atas pencapaian karyawan, membangun hubungan sosial yang positif, serta memperkuat komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan. Hal ini akan membantu menjaga motivasi, produktivitas, serta kualitas kerja secara berkelanjutan.
2. Bagi Akademisi
Penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan dalam mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan, khususnya dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik dan memperkuat relevansi studi produktivitas dalam mendukung keberlanjutan organisasi.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti berikutnya disarankan untuk menggunakan ukuran sampel yang lebih besar agar hasil penelitian lebih representatif. Selain itu, memperluas objek penelitian ke berbagai industri atau jenis perusahaan lain akan memungkinkan analisis perbandingan, sehingga dapat memperkuat dan memvalidasi temuan yang diperoleh. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai peran lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

REFERENSI

- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Gusmahdani, R., Fikri, K., & Kinasih, D. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Tasma Puja Sei. Kuamang Kabupaten Kampar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 502–508.
- Halimah, S. H. (2023). Pengaruh Standar Operating Procedure dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(2), 127–139. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i2.12>
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA. *Jurnal EMA*, 6(1). <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Hayat Rachman, P. S., & Rastryana, U. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 122–131. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.38>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Rampisela, V. A. J., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Setiawan, B., & Nuridin, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1), 1–14.
- Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 70–83.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, Muh. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>

Winarsih, W., Veronica, A., & Anggraini, A. (2020).
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT.AWFA SMART MEDIA PALEMBANG.
Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah, 3(2), 34.
<https://doi.org/10.51877/jiar.v3i2.151>