

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pengadilan Agama Jakarta Barat

Sari Nopianti¹, Ratih Setyo Rini²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}
Jl. Kamal Raya No.18, Kec. Cengkareng Kota Jakarta Barat
Email: noviantysari088@gmail.com¹, ratih.rsr@bsi.ac.id²

Submit:
06-10-2025

Revisi:
09-10-2025

Terima
11-10-2025

Terbit Online:
15-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak, Produktivitas karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintah seperti Pengadilan Agama Jakarta Barat. Tingginya produktivitas tidak lepas dari peran lingkungan kerja yang kondusif dan kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugas. Sebanyak 50 responden dilibatkan dalam penelitian ini, dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yakni seluruh populasi dijadikan sampel. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Sebelum analisis regresi dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, untuk memastikan data memenuhi syarat statistik. Hasil uji parsial (t-test) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan nilai t hitung 4,850 ($> t$ tabel 2,010). Demikian pula, variabel disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,046 dan t hitung 2,046. Selanjutnya, hasil uji simultan (F-test) mengindikasikan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, dengan F hitung sebesar 61,932 ($> F$ tabel 4,46) dan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja, baik secara individu maupun simultan, berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan di Pengadilan Agama Jakarta Barat.

Kata Kunci: lingkungan kerja¹, disiplin kerja², produktivitas karyawan³

ABSTRACT

Abstract, Employee productivity is a crucial factor in the success of an organization, including government agencies such as the West Jakarta Religious Court. High productivity is inseparable from the role of a conducive work environment and employee discipline in carrying out tasks. A total of 50 respondents were involved in this study, using a saturated sampling technique, namely the entire population was sampled. Data were obtained through questionnaire distribution and analyzed using multiple linear regression methods with the help of SPSS version 25 software. Prior to the regression analysis, classical assumption tests were conducted, including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests, to ensure the data met statistical requirements. The results of the partial test (t-test) showed that the work environment variable had a significant influence on productivity, with a significance value of 0.000 (< 0.05) and a calculated t value of 4.850 ($> t$ table 2.010). Similarly, the work discipline variable also showed a significant influence with a significance value of 0.046 and a calculated t value of 2.046. Furthermore, the results of the simultaneous test (F-test) indicate that both independent variables together have a significant effect on productivity, with a calculated F of 61.932 ($> F$ table 4.46) and a significance value of 0.000. Thus, it can be concluded that the work environment and work discipline, both individually and simultaneously, contribute positively and significantly to increasing employee productivity at the West Jakarta Religious Court.

Keywords: work environment¹, work discipline², employee productivity³

1. PENDAHULUAN

Di era modern ini, masyarakat mengharapkan pelayanan publik yang transparan, cepat, efisien, dan profesional. Untuk memenuhi hal tersebut, instansi perusahaan harus meningkatkan kompetensi internal agar dapat memberikan layanan yang berkualitas.

Produktivitas kerja, yang meliputi sikap mental seperti semangat, motivasi, disiplin, kreativitas, dan inovasi, menjadi aspek penting dalam mewujudkan hal ini (Pamungkas et al., 2023).

Pengadilan Agama Jakarta Barat sebagai institusi pelayanan publik dituntut meningkatkan produktivitas

karyawannya dengan memiliki sumber daya manusia yang produktif. Salah satu faktor keberhasilan instansi perusahaan adalah produktivitas karyawannya. menurut Handoko dalam (Nursika et al, 2023) Produktivitas diartikan sebagai efisiensi penggunaan tenaga kerja dalam menghasilkan output sesuai waktu yang direncanakan.

Salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas tersebut adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah seluruh kondisi yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan tugas maupun tanggung jawab yang telah diberikan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman, meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan (Fauzi et al., 2022). Namun, observasi di Pengadilan Agama Jakarta Barat menunjukkan beberapa masalah seperti dokumen berserakan, kurangnya pendingin ruangan, dan pencahayaan yang minim.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga penting. Disiplin kerja adalah perilaku karyawan untuk mematuhi aturan, standar dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. disiplin kerja yang baik dapat membantu karyawan bekerja secara efisien dan efektif, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan (Putri Nur Syiva et al., 2023). Tetapi, observasi di Pengadilan Agama Jakarta Barat juga menunjukkan beberapa masalah seperti keterlambatan masuk kantor dan apel pagi serta mengobrol terlalu lama dengan rekan kerja.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut sutrisno (Nursika et al, 2023) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang mampu mempengaruhi pelaksanaan perkerjaan, mulai dari tempat kerja putaran, fasilitas, alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, hingga hubungan kerja dengan orang-orang di tempat tersebut.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan tentunya setiap instansi perusahaan harus fokus pada indikator lingkungan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Sedarmayanti dalam (Waskito & Sumarni, 2023) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pencahayaan
Tempat kerja harus memiliki pencahayaan yang cukup dan merata, dengan sumber cahaya yang tidak menyilaukan.
- b. Suhu Udara
Suhu udara yang nyaman berkisar antara 20-25 derajat Celcius. Suhu yang terlalu panas atau dingin dapat menurunkan produktivitas dan menyebabkan ketidaknyamanan.
- c. Tingkat Kebisingan
Kebisingan yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi, menyebabkan stres, dan bahkan kerusakan pendengaran.
- d. Penggunaan Warna
Warna yang terang dan hangat seperti kuning dan oranye dapat meningkatkan kreativitas, sementara

warna-warna dingin seperti biru dan hijau dapat meningkatkan konsentrasi.

- e. Ruang Gerak Dalam Berkerja
Pastikan ada cukup ruang untuk bergerak bebas dan menghindari halangan yang dapat menyebabkan kecelakaan.
- f. Hubungan Kerja
Hubungan kerja yang baik sangat penting untuk menciptakan lingkungan dan kerja yang positif dan produktif. Komunikasi yang terbuka, saling menghargai, dan kerja sama tim yang efektif dapat meningkatkan produktivitas.

Disiplin Kerja

Menurut (Hayatun & Ernawati, 2022) disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Adapun indikator dari disiplin kerja menurut (Khauzar & Riski, 2023) adalah sebagai berikut :

- a. Tingkat Kehadiran
yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan
- b. Tata Cara Kerja
yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi. Hal ini meliputi jam kerja, prosedur operasional standar (SOP).
- c. Ketaatan Pada Atasan
yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik. ketaatan pada atasan menunjukkan rasa hormat, disiplin, dan kemampuan untuk mengikuti arahan.
- d. Kesadaran Berkerja
yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
- e. Tanggung Jawab
yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas kinerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterkaitan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam perkerjaan dan produktivitas keja kaaryawan secara keseluruhan (Sukardi, 2021). Adapun indikator dari produktivitas karyawan menurut (Hendratni & Pancasila, 2023) adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan
Kemampuan seorang karyawan untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan baik sangat terkait dengan tingkat keterampilan yang dipunyai
- b. Meningkatkan Hasil yang Diraih

Meningkatkan hasil yang diperoleh ialah tujuan yang sangat diinginkan. Hasil ini tidak hanya dirasakan oleh karyawan pekerjaan tetapi juga oleh mereka yang menikmati hasil kerja tersebut.

- c. Semangat Kerja
Usaha dalam mencapai hasil yang lebih baik di hari sebelumnya adalah sebuah upaya yang sangat bernilai.
- d. Pengembangan Diri
Pengembangan diri bisa dicapai dengan memperhatikan tantangan beserta harapan yang ada dalam pekerjaan.
- e. Mutu
Mutu dalam pekerjaan mencerminkan tingkat kualitas yang diberikan oleh seorang pegawai

Penelitian yang Relevan

Tabel 1. Penelitian yang Relevan

Peneliti	Judul
(Trisnawaty & Parwoto, 2021).	Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada bagian produksi 1 PT JS Jakarta)
(Sukardi, 2021).	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Capital Life Indonesia di Jakarta.
(Setiawan & Nuridin, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail
(Basirun et al., 2022).	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Graha Curah Niaga di Tangerang
(Aprilliana & Eka, 2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai ASN Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan

Sumber : (Penulis, 2025)

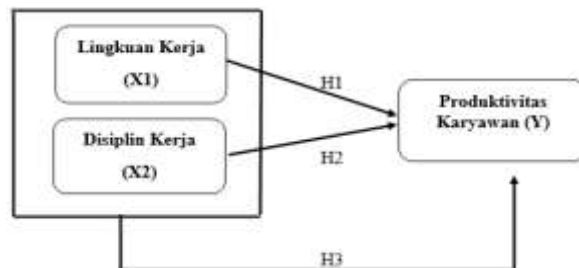
Hipotesis :

- 1. Ha1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Pengadilan Agama Jakarta Barat.
Ho1 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Pengadilan Agama Jakarta Barat.
- 2. Ha2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Pengadilan Agama Jakarta Barat.
Ho2 : Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Pengadilan Agama Jakarta Barat.
- 3. Ha3 : Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap produktivitas karyawan Pengadilan Agama Jakarta Barat.

Ho3 : Lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Pengadilan Agama Jakarta Barat.

Kerangka Barfikir



Sumber : (Penulis, 2025)

Gambar. 1 Kerangka Berfikir

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Populasi sebanyak 50 pegawai Pengadilan Agama Jakarta Barat yang seluruhnya dijadikan sampel penelitian (sampel jenuh). Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, studi dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas, reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji f, uji t, dan koefisien determinasi dengan bantuan software IBM SPSS 25.

Teori Pengujian :

Uji Validitas

Menurut (Raden Vina Iskandya Putri1, 2023) Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Validitas data dapat diukur dengan membandingkan R hitung dengan R tabel. Nilai r hitung dapat dilihat dari corrected item total correlation.

Uji Reabilitas

Menurut (Raden Vina Iskandya Putri1, 2023) (Raden Vina Iskandya Putri1, 2023) uji reliabilitas merupakan instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reabilitas dapat diukur jika nilai Cronbach's Alpha > 0,70 maka kuesioner atau angket dinyatakan reabel.

Uji Asumsi Klasik

Dalam studi kuantitatif, pengumpulan data merupakan hal yang sangat penting untuk mrlaksanakan analisis. Jika syarat-syarat pengujian tertentu tidak terpenuhi, maka analisis kuantitatif tidak dapat dilaksanakan. Pengujian yang dimaksud adalah Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolonieritas.

Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi liner berganda sebagai metode analisa. analisis regresi

digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih sugiyono dalam (Utami & Manda, 2021). Analisis regresi juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen (lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan).

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan untuk menguji hipotesis yaitu menggunakan statistik t jika nilai Signifikan $t < 0,05$ atau koefisien t hitung pada taraf kurang dari 5% maka H_0 di tolak, dan jika nilai signifikan $t > 0,05$ H_0 di terima (Ghozali, 2023)

Uji F

Uji F (simultan) dilakukan untuk membuktikan semua variabel independen atau bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen produktivitas karyawan (Ghozali, 2023)

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen bebas yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja amat terbatas (Habibullah, 2021).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah di olah, maka dapat digunakan untuk menguraikan hasil statistika penelitian yang terdiri uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Butir	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja X1	1	0.669	0,278	Valid
	2	0.688	0,278	Valid
	3	0.644	0,278	Valid
	4	0.590	0,278	Valid
	5	0.689	0,278	Valid
	6	0.606	0,278	Valid

Sumber: (Hasil olah data spss,2025)

Dapat dilihat dari rumus R tabel $df = (n-2)$ yaitu $df = (50-2) = 48$ dan $(\alpha) = 5\%$ maka dengan nilai signifikan $> 0,05$ adalah sebesar 0,278. Dari hal tersebut dapat disimpulkan seluruh indikator lingkungan kerja dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Butir	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja X2	1	0.751	0,278	Valid
	2	0.699	0,278	Valid
	3	0.857	0,278	Valid
	4	0.848	0,278	Valid
	5	0.834	0,278	Valid

Sumber : (Hasil olah data spss, 2025)

Dapat dilihat dari rumus R tabel $df = (n-2)$ yaitu $df = (50-2) = 48$ dan $(\alpha) = 5\%$ maka dengan nilai signifikan $> 0,05$ adalah sebesar 0,278. Dari hal tersebut dapat disimpulkan seluruh indikator disiplin kerja dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Produktivitas Karyawan

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Butir	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Produktivitas Karyawan Y	1	0.813	0,278	Valid
	2	0.795	0,278	Valid
	3	0.859	0,278	Valid
	4	0.878	0,278	Valid
	5	0.717	0,278	Valid

Sumber : (Hasil olah data spss, 2025)

Dapat dilihat dari rumus R tabel $df = (n-2)$ yaitu $df = (50-2) = 48$ dan $(\alpha) = 5\%$ maka dengan nilai signifikan $> 0,05$ adalah sebesar 0,278. Dari hal tersebut dapat disimpulkan seluruh indikator produktivitas karyawan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

a. Tabel 4. Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.703	6

Sumber : (Hasil olah data spss ,2025)

b. Tabel 5. Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.834	5

Sumber : (Hasil olah data spss ,2025)

c. Tabel 6. Uji Reabilitas Variabel Produktivitas Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.865	5

Sumber : (Hasil olah data spss, 2025)

Uji reliabilitas seluruh variabel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan pengujian SPSS dengan teknik cronbach's alpha nya $> 0,070$ maka dianggap reabel. Hasil penelitian reabilitas menunjukkan bahwa semua instrumen lingkungan kerja, disiplin kerja, dan

produktivitas karyawan dalam penelitian ini dinyatakan reabel.

Uji Asumsi Klasik
1. Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil uji normalitas *Kolmogorof-Smirnov*

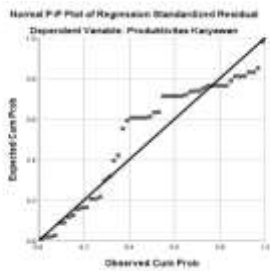
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Lingkungan n Kerja	Disipli n Kerja	Produktivitas Karyawan
N		50	50	50
Normal Parameters ^a	Mean	26.38	23.10	22.76
	Std. Deviation ^b	2.962	2.279	2.487
Most Extreme Differences	Absolute	.168	.218	.231
	Positive	.111	.202	.184
	Negative	-.168	-.218	-.231
Test Statistic		.168	.218	.231
Asymp. Sig. (2-tailed)		.463 ^c	.554 ^c	.356 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : (Hasil olah data spss, 2025)

Dari tabel di atas memperlihatkan bahwa hasil uji normalitas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini data terdistribusi secara normal karena nilai *asympt Sig* semua variabel > lebih besar *Alpha* 0,05.

Gambar 2. Hasil uji normalitas P-plot



Sumber: (NamaBelakang, Tahun)

Gambar 1. Contoh Gambar Hasil Penelitian 1

Sumber : (Hasil olah data spss, 2025)

Gambar 2. Hasil uji P-plot

Dari hasil uji P-plot terlihat bahwa titik-titik meyebar disekitar garis diagonal dan tidak ada yang berada jauh dari garis diagonal tersebut, maka residual regresi berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Gejala heteroskedasyisitas dapat di uji dengan uji Glajser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat

disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasu uji heteroskedastisitas :

Tabel 8. Hasil uji heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.200	1.748		2.403	.020
	Lingkungan Kerja	-.280	.097	-.649	-2.887	.019
	Disiplin Kerja	.223	.126	.398	1.771	.083

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber : (Hasil olah data spss, 2025)

Hasil tabel diatas ditunjukan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen > 0,05 sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolonieritas

Tabel 9. Hasil uji multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.353	2.836
	Disiplin Kerja	.353	2.836

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : (Hasil olah data spss, 2025)

hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) 2.836 < 10 dan nilai *Tolerance* 0,353 dari ketiga variabel lebih dari 0,10 > 0,1jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolonieritas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.329	.708		21.643	.000
	Lingkungan Kerja	.190	.039	.625	4.850	.000
	Disiplin Kerja	.104	.051	.264	2.046	.046

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : (Hasil olah data spss, 2025)

Hasil analisis regresi linear diperoleh koefisien untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,190 untuk variabel disiplin kerja sebesar 0.104 dan constant

sebesar 15,329 sehingga model persamaan regresi di peroleh sebagai berikut :

$$Y = 15.329 + 0,190 X_1 + 0,104 X_2$$

Uji Hipotesis

1. Uji T

Dari proses analisis yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil uji t-Statistik seperti yang terlihat pada Tabel seperti berikut ini:

Tabel 11. Hasil uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15.329	.708		21.643	.000
Lingkungan Kerja	.190	.039	.625	4.850	.000
Disiplin Kerja	.104	.051	.264	2.046	.046

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : (Hasil olah data spss., 2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dilihat dari tabel *coefficients* diperoleh nilai t hitung 4.850 yang artinya t hitung > t tabel (4.850 > 2.010). Maka dapat dinyatakan Ha1 diterima dan Ho1 ditolak. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pada Disiplin Kerja (X2) Diketahui t hitung > t tabel (2.046 > 2.010). Maka hipotesis yang menyatakan Ha2 diterima dan Ho2 ditolak, yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2. Uji F

Tabel 11. Hasil uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	28.907	2	14.453	61.932	.000 ^b
Residual	10.969	47	.233		
Total	39.875	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : (Hasil olah data spss., 2025)

nilai F hitung yang di peroleh sebesar 61.932 yang berarti > F tabel 4.46 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa

Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan Pengadilan Agama Jakarta Barat.

Uji Koefisien Determinasi

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 12. Hasil uji Uji Koefisien Determinasi Parsial

coefficients ^a				
Model	Standardized coefficients beta	Zero-order	Correlation parsial	part
Lingkungan Kerja	.625	.837	.578	.371
Disiplin Kerja	.264	.766	.286	.157

b. Produktivitas Karyawan

Sumber : (Hasil olah data spss., 2025)

Koefisien determinasi parsial($r_{X_1}^2 = \text{beta}_1 \times \text{zero order}_1$

Pengaruh lingkungan terhadap produktivitas karyawan = $r_{X_1}^2 = 0.625 \times 0.578 = 0,361 \approx 36,1 = 36\%$

Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan: $r_{X_2}^2 = 0.264 \times 0.286 = 0,755 \approx 8 = 8\%$

$$r_{X_1}^2 + r_{X_2}^2 = 36\% + 8\% = 44\% = R^2$$

Berdasarkan perhitungan koefisien diatas, maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 36% dan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 8%.

2. Uji koefisien Determinasi Simultan

Tabel 12. Hasil uji Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary			
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.725	.483

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

Sumber : (Hasil olah data spss., 2025)

Berdasarkan tabel model summary tersebut dapat diketahui koefisien determinasi atau Adjusted *R Square* yaitu sebesar 0,713 atau 71.3% dari produktivitas karyawan ditentukan oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan nilai sisanya 29,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di temukan bahwa T hitung 4,850 > T tabel 2,010 dengan nilai probabilitas signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan

variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa T hitung 2,046 > T tabel 2,010 dengan nilai probabilitas signifikan 0,046 sehingga dapat disimpulkan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan, dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima H_{o2} di tolak.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan didapatkan hasil lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, F hitung 61,932 sedangkan F tabel 4,46. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai F hitung > F tabel dengan nilai 61,932 > 4,46 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja X_2 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Produktivitas Karyawan Pengadilan Agama Jakarta Barat (Y). atau dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Pengadilan Agama Jakarta Barat.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Pengadilan Agama Jakarta Barat.
3. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Pengadilan Agama Jakarta Barat.

4.2 Saran

1. Sebaiknya Perbaiki Lingkungan Kerja, Pihak Pengadilan Agama Jakarta Barat disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari segi fasilitas, suasana kerja, maupun hubungan antar pegawai, agar produktivitas karyawan semakin optimal.
2. Sebaiknya Penegakan Disiplin Kerja, Manajemen perlu menerapkan kebijakan disiplin kerja yang lebih tegas dan konsisten, dengan memberikan penghargaan bagi pegawai disiplin dan sanksi bagi pelanggar, sehingga motivasi kerja meningkat.
3. Diharapkan untuk Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah responden, menggunakan metode campuran kualitatif dan kuantitatif, serta mempertimbangkan variabel lain

yang juga dapat memengaruhi produktivitas karyawan.

REFERENSI

- Aprilliana, S., & Eka, P. D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai ASN Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. 1(2), 247–256.
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 337–348. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551>
- Fauzi, A., Adi Wibowo Noor Fikri, Aulia Dila Nitami, Adi Firmansyah, Friska Ajeng Lestari, Rafael Yoga Widyanta, Tania Salsabila Nur Rahmah, & Tito Wahyu Pradana. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1091>
- Ghozali, I. (2023). Pengaruh Gaji, Fasilitas Dan Minat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gpm (Gunung Putra Mandiri). *Soetomo Management Review*, 1(3), 281–290.
- Habibullah, A. (2021). ANALISA PENGARUH KUALITAS PRODUK, HARGA DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK POCARI SWEAT DI KOTA SURABAYA Sugiyono Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3).
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>
- Hendratni, T. W., & Pancasila, U. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA. 3(September), 110–124.
- Khauzar, & Riski, M. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Kutai Timur. *Jurnal EKSIS*, 19(2), 111–118. <https://doi.org/10.46964/eksis.v19i2.600>
- Nursika et al, . (2023). SENTRI : Jurnal Riset Ilmiah. SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah, 2(4), 1275--1289.
- Pamungkas, R. J., Rajab, R., & ... (2023). Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Di Biro Pengawasan Perilaku Hakim Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia. *Jurnal Sumber Daya ...*, 33–51. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/artic>

- e/view/649%0Ahttps://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/649/420
- Putri Nur Syiva, S., Ayu Lestari, R., Bagus Rahmad Lil'alam, E., & Sisiawan Putra, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 02(01), 43–60.
- Raden Vina Iskandya Putri, T. A. R. (2023). “Бсп За България” Е Под Номер 1 В Бюлетината За Вота, Герб - С Номер 2, Пп-Дб - С Номер 12. *Peran Kepuasan Nasabah Dalam Memediasi Pengaruh Customer Relationship Marketing Terhadap Loyalitas Nasabah*, 2(3), 310–324. <https://bnr.bg/post/101787017/bsp-za-bulgaria-e-pod-nomer-1-v-buletinata-za-vota-gerb-s-nomer-2-pp-db-s-nomer-12>
- 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). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.520>
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 22(2), 84–92. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i2.12361>
- Utami, M. T., & Manda, G. S. (2021). Pengaruh Working Capital Turnover (Wct), Current Ratio (Cr), Dan Total Assets Turnover (Tato) Terhadap Profitabilitas. *Moneter - Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 8(1), 1–8. <https://doi.org/10.31294/moneter.v8i1.8798>
- Waskito, M., & Sumarni, S. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MNC Sekuritas. *Kinerja*, 5(02), 315–328. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i02.2726>