

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Marutek Jaya Nusantara Depok

Seviana Eka Saputri^{1*}, Eulin Karlina²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Jl. Kramat Raya No. 98. Jakarta, Indonesia

Email: sakasyen31@gmail.com¹, eulin.eka@bsi.ac.id²

Submit:
07-10-2026

Revisi:
20-10-2026

Terima
20-10-2026

Terbit Online:
28-10-2026

ABSTRAKSI

Abstrak - Pada PT Marutek Jaya Nusantara masih ditemukan beberapa kondisi yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, seperti keterlambatan hadir, penggunaan waktu yang kurang efektif, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Marutek Jaya Nusantara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 32 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung $3,841 > t$ tabel $2,045$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung $5,328 > t$ tabel $2,045$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan F hitung $50,770 > F$ tabel $3,33$. Nilai Adjusted R Square sebesar $0,778$ menunjukkan kontribusi sebesar $77,8\%$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.

ABSTRACT

Abstract - At PT Marutek Jaya Nusantara, several conditions related to employee work productivity are still found, such as late arrival, ineffective use of time, late completion of work, and less than fully conducive work environment conditions. This study aims to determine the influence of work discipline and a less than fully conducive work environment. This study aims to determine the influence of work discipline and work environment on employee work productivity at PT Marutek Jaya Nusantara. This study uses a quantitative method with an associative approach. The study population is 32 employees and all of them are sampled using a saturated sampling technique. Data collection is carried out through observation, questionnaires, and documentation studies, then analyzed using IBM SPSS Statistics 27. The results of the study indicate that work discipline has a positive and significant effect on work productivity with a calculated t value of $3.841 > t$ table 2.045 and a significance of $0.001 < 0.05$. The work environment also has a positive and significant effect with a calculated t value of $5.328 > t$ table 2.045 and a significance of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, both variables have a significant effect on work productivity with a calculated F value of $50.770 > F$ table 3.33 . The Adjusted R Square value of 0.778 indicates a contribution of 77.8% .

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Work Productivity.

1. PENDAHULUAN

Dalam era industri modern yang semakin berkembang dan penuh persaingan perusahaan menyadari bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kemampuan, keterampilan, inovasi para karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor krusial dalam organisasi karena terlibat langsung dalam

melaksanakan semua aktivitas pekerjaan. Pengelolaan SDM dilaksanakan melalui serangkaian aktivitas seperti perencanaan tenaga kerja, proses rekrutmen, tahap seleksi, pelatihan, pengembangan keterampilan, pemberian imbalan, serta pemeliharaan hubungan kerja yang harmonis. Pengelolaan yang tepat dapat membantu meningkatkan semangat kerja, kemampuan kerja, dan tanggung jawab karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan juga mengalami peningkatan.

Namun, hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja masih menunjukkan adanya perbedaan (Apriliani dan Romus (2023)). Menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi.

Hasil yang serupa juga ditemukan oleh (Indriati et, al (2024)). Yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian (Solehati et.al (2024)) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas

Menurut (Berlian Dan Rafida (2022)) dalam penelitiannya menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan mempunyai indikator yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan hasil, apabila realisasi hasil produksi sama dengan target, berarti produktivitasnya berhasil. Tetapi, realisasi hasil produksi dibawah targetnya, berarti produktivitas perusahaan rendah.

Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan perilaku karyawan yang masih kurang disiplin, seperti keterlambatan hadir, penggunaan waktu kerja yang kurang efektif, serta penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara standar disiplin kerja yang diharapkan perusahaan dengan kondisi nyata di lapangan yang belum sepenuhnya optimal.

Disiplin kerja adalah sikap dan tindakan karyawan dalam mematuhi aturan perusahaan serta norma yang berlaku, yang didorong melalui pembinaan dan pengawasan oleh manajemen guna menciptakan perilaku kerja yang lebih baik” (Listiana & Aslamiyah, 2024).

Disiplin kerja merupakan sikap patuh karyawan terhadap peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja membantu mengarahkan perilaku karyawan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Adapun indikator dari disiplin kerja menurut Khauzar & Riski dalam (Nopianti & Rini, 2025) adalah sebagai berikut:

- Tingkat kehadiran yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja.
- Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi. Hal ini meliputi jam kerja, prosedur operasional standar (SOP).
- 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.
- Kesadaran berkerja yaitu sikap seseorang yang

dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.

- Tanggung jawab yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

Lingkungan kerja adalah segala aspek di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin baik kondisi lingkungan kerja yang tersedia, semakin besar pula kemungkinan produktivitas karyawan meningkat” (Gusmahdani et al., 2023). Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Tinggi et al., 2022) sebagai berikut: hubungan kerja, komunikasi, keberhasilan, penerangan ruang kerja, keamanan kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan jumlah dan kualitas pekerja dalam periode waktu tertentu yang meningkatkan hasil atau melakukan tugas secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang tersedia” (Dewi Ruspitasari & Bukhori, n.d. 2025).

Produktivitas kerja karyawan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Adapun indikator produktivitas kerja karyawan menurut (H. S. Putri et al., 2022 n.d.) adalah sebagai berikut :

- Kemampuan**
Kemampuan seorang karyawan untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan baik sangat tingkat keterampilan yang dipunyai.
- Meningkatkan Hasil yang Diraih**
Tujuan utama yang diharapkan adalah meningkatkan hasil kerja agar memberikan manfaat bagi karyawan maupun pihak yang menerima hasil pekerjaan tersebut.
- Semangat Kerja**
Usaha dalam mencapai hasil yang lebih baik di hari sebelumnya adalah sebuah upaya yang sangat bernilai.
- Pengembangan Diri**
Pengembangan diri bisa dicapai dengan memperhatikan tantangan beserta harapan yang ada dalam pekerjaan.
- Mutu**
Mutu dalam pekerjaan mencerminkan tingkat kualitas yang diberikan oleh seorang pegawai.

Penelitian yang Relevan

Tabel 1. Penelitian yang Relevan

Penelitian	Judul
(Destyana Rahmah et al., 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT X

(Fadli et al., 2026)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Makassar.
(Febriyana Tanjung & Mardhiyah, 2023)	Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi pada Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe).
(Kape et al., 2023 n.d.)	Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Kesehatan Pada Puskesmas Paga Kabupaten Sikka.l
(Nasywa Fairunnisa & Sentosa, n.d.)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Palapa Timur Telematika, Cikini, Jakarta Pusat.

Sumber : Dari berbagai sumber (2026)

Hipotesis

Hipotesis 1

Ha : Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Marutek Jaya Nusantara.

Ho : Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Marutek Jaya Nusantara.

Hipotesis 2

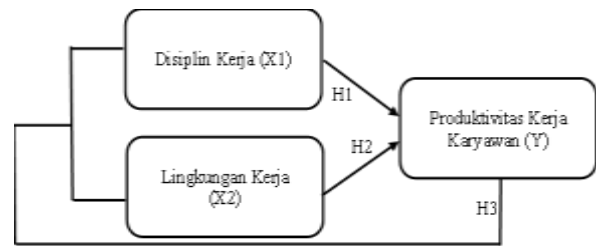
Ha : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Marutek Jaya Nusantara.

Ho :Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Marutek Jaya Nusantara.

Hipotesis 3

Ha : Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Marutek Jaya Nusantara.

Ho :Disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Marutek Jaya Nusantara.



Sumber : Dari berbagai sumber (2026)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sebanyak 32 karyawan di PT Marutek Jaya Nusantara Depok 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 t, uji f, dan koefisien determinasi dengan bantuan software IBM SPSS 27.

Teori Pengujian:

Uji Validitas

Menurut(Ns. Arif Munandar, 2022) validitas adalah ukuran seberapa baik suatu instrumen dapat menilai apa yang seharusnya dinilai. Penting untuk melakukan uji validitas karena dalam sebuah kasus instrumen pengukur ditemukan memiliki validitas yang baik untuk jenis fenomena, tetapi tidak relevan untuk fenomena lain. Oleh karena itu, dalam melakukan uji validitas, seorang peneliti tidak hanya memvalidasi instrumen itu sendiri tetapi juga mengaitkannya dengan tujuan penggunaan alat pengukur tersebut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian, seperti kuesioner. Pengujian ini bertujuan "memastikan bahwa instrumen penelitian mampu menghasilkan data yang konsisten apabila digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama" (Forester et al., 2024).

Uji Asumsi Klasik

Dalam studi kuantitatif pengumpulan data merupakan hal yang sangat penting untuk melaksanakan analisis. Jika syarat-syarat pengujian tertentu tidak terpenuhi, maka analisis kuantitatif tidak dapat dilaksanakan. Pengujian yang di maksud Adalah Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable independent terhadap variable dependen secara parsial. Kriteria pengambilan Keputusan yaitu jika nilai signifikansi $t < 0,05$, maka H_0 ditolak dan varaiabel independent berpengaruh signifikan terhadap variable dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $t > 0,05$, maka H_0 diterima dan

Kerangka Berpikir

variable independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Ghozali, 2021).

Uji f

Uji f dilakukan untuk membuktikan semua variable independen atau bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara Bersama-sama atau simultan terhadap variable dependen produktivitas kerja karyawan (Ghozali, 2021).

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variable independent dalam menjelaskan variable dependen. Nilainya dapat dilihat dari Adjusted R Square, yang berkisar antara 0 sampai 1. Semakin besar kemampuan variable independent dalam menjelaskan variable dependen. Uji f dilakukan untuk membuktikan semua variable (Habibullah, 2021).

Uji Koefisien Regresi

Uji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. (R^2). Analisis juga untuk mengukur hubungan antara dua variable (Utami & Manda, 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 hipotesis, uji koefisien determinasi dan uji koefisien regresi.

3.1. Uji Kualitas Data

3.1.1 Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 2. Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel/Indikator	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X1.1	0,520	0,349	Valid
X1.2	0,739	0,349	Valid
X1.3	0,437	0,349	Valid
X1.4	0,422	0,349	Valid
X1.5	0,837	0,349	Valid
X1.6	0,673	0,349	Valid
X1.7	0,605	0,349	Valid
X1.8	0,605	0,349	Valid
X1.9	0,867	0,349	Valid
X1.10	0,751	0,349	Valid

Sumber : Olah Data SPSS (2026)

Dapat dilihat dari rumus R table $df = (n-2)$ yaitu $df = (30-2) = 28$ dengan sig 5%, maka dengan nilai signifikan $> 0,05$ adalah sebesar 0,349. Dari hal tersebut dapat disimpulkan seluruh indicator disiplin kerja dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Table 3. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel/Indikator	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X2.1	0,430	0,349	Valid

X2.2	0,507	0,349	Valid
X2.3	0,702	0,349	Valid
X2.4	0,868	0,349	Valid
X2.5	0,781	0,349	Valid
X2.6	0,659	0,349	Valid
X2.7	0,516	0,349	Valid
X2.8	0,722	0,349	Valid
X2.9	0,632	0,349	Valid
X2.10	0,780	0,349	Valid

Sumber : Olah Data SPSS (2026)

Dapat dilihat dari rumus R table $df = (n-2)$ yaitu $df = (30-2) = 28$ dengan sig 5%, maka dengan nilai signifikan $> 0,05$ adalah sebesar 0,349. Dari hal tersebut dapat disimpulkan seluruh indicator lingkungan kerja dinyatakan valid.

3. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 4. Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Y1	0,751	0,349	Valid
Y2	0,816	0,349	Valid
Y3	0,847	0,349	Valid
Y4	0,814	0,349	Valid
Y5	0,846	0,349	Valid
Y6	0,838	0,349	Valid
Y7	0,786	0,349	Valid
Y8	0,885	0,349	Valid
Y9	0,850	0,349	Valid
Y10	0,852	0,349	Valid

Sumber : Olah Data SPSS (2026)

Dapat dilihat dari rumus R table $df = (n-2)$ yaitu $df = (30-2) = 28$ dengan sig 5%, maka dengan nilai signifikan $> 0,05$ adalah sebesar 0,349. Dari hal tersebut dapat disimpulkan seluruh indicator lingkungan kerja dinyatakan valid.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach'S Alpha	r tabel	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,904	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,906	0,60	Reliabel
Produktivitas kerja karyawan (Y)	0,961	0,60	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS (2026)

Variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan produktivitas kerja karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,904;0,96;0,961. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh

variable penelitian dinyatakan reliabilitas. Hasil penelitian

reabilitas menunjukkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dinyatakan reliabel,

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorof-Smirnov*

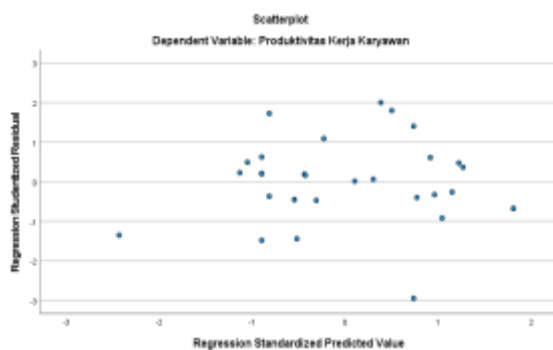
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.37633786	
Most Extreme Differences	Absolute	.110	
	Positive	.110	
	Negative	-.102	
Test Statistic			.110
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.406	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.394
		Upper Bound	.419
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Sumber: (Data diolah, 2026).

Dari tabel 6 di atas memperlihatkan bahwa hasil uji normalitas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini data residual terdistribusi secara normal karena nilai *asymp.Sig* semua variable > lebih besar *Alpha* 0,05.

3.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi adanya gejala tersebut, salah satunya dengan uji Park Gleyser yang menghubungkan nilai residual absolut dengan variable independent. Jika nilai probabilitas yang diperoleh menunjukkan signifikansi diatas $\alpha = 0,05$, berarti model tersebut bebas dari heteroskedastisitas.



Sumber:

Gambar 2. Hasil Uji . Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Gambar 2 diatas menunjukkan titik-titik scatterplot menyebar keatas dan di bawah 0 pada

sumbu Y dan membentuk pola tidak teratur maka ini menandakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.2.3 Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji . Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-8.593	5.271		1.630
	X1	.522	.136	.414	.001
	X2	.681	.128	.574	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: (Data diolah, 2026)

Diperoleh nilai tolerance X1 (0.660), X2 (0.660) > 0.100 sedangkan nilai VIF X1 (1.515), X2 (1.515) < 10.00 maka disimpulkan bebas dari atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3.3 Uji Hipotesis

3.3.1 Uji T

Dari proses analisis yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil uji t-statistik seperti yang terlihat pada tabel seperti berikut ini.

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-8.593	5.271		1.630
	Disiplin Kerja	.522	.136	.414	.001
	Lingkungan Kerja	.681	.128	.574	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: (Data diolah, 2026)

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui bahwa variable disiplin kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dilihat dari gambar coffiecents diperoleh nilai t hitung 3.841 yang artinya t hitung > t table (3.841 > 2.045). Maka dapat dinyatakan hal diterima dan Ho1 ditolak. Aertinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pada lingkungan kerja (X2) diketahui t hitung > t table (5.328 > 2.045). Maka hipotesis yang menyatakan Ha2 diterima dan Ho2 ditolak, yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3.3.2 Uji f

Tabel 9 Hasil Uji f

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	612.944	2	306.472	50.770	.000 ^b
	Residual	175.056	29	6.036		
	Total	788.000	31			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber: (Data diolah, 2026)

Nilai f hitung yang diperoleh sebesar 50.770 yang berarti $> f$ table 3.33 dengan Tingkat signifikansinya sebesar $0.001 < 0.005$ maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variable X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

3.3.3 Uji Koefisien Determinasi

A. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 10 Hasil Uji Determinasi Parsial

Model		Standardized Coefficients	Correlations		
		Beta	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)				
	X1	.414	.749	.581	.336
	X2	.574	.815	.703	.466

Sumber: (Data diolah, 2026)

Koefisien determinasi parsial = β_{x1} x zero order₁

Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan = $0.414 \times 0.581 = 0.240 \approx 24.0 = 24\%$

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan = $0.574 \times 0.703 = 0.403 \approx 40.3 = 40\%$
 $24\% + 40\% = 64\% = R^2$

Berdasarkan perhitungan koefisien diatas, maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 24% dan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan 40%.

B. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 11 Hasil Uji Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.778	.763	2.457
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: (Data diolah, 2026)

Berdasarkan tabel 11, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,778, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 77,8%. Sedangkan sisanya sebesar 22,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitiannya.

3.3.4 Uji Koefisien Regresi Linear

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Regresi Linear

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-8.593	5.271		1.630
	Disiplin Kerja	.522	.136	.414	3.841
	Lingkungan Kerja	.681	.128	.574	5.328
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan					

Sumber: (Data diolah, 2026)

Hasil analisis regresi linear diperoleh koefisien untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,522 untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,681 dan constant sebesar -8.593 sehingga model persamaan regresi di peroleh sebagai berikut

$$Y = -8.593 + 0,522X_1 + 0,681X_2$$

Berdasarkan table 2 diatas, dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Variable disiplin kerja (X1) menghasilkan nilai t hitung sebesar 3.841 > 2.045 dan nilai signifikansi sebesar $0.005 < 0.05$, sehingga dapat diambil Kesimpulan bahwa variable disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
2. Variable lingkungan kerja (X2) menghasilkan nilai t hitung sebesar 5.328 > 2.045 dan nilai signifikansi sebesar $0.005 < 0.05$, sehingga dapat diambil Kesimpulan bahwa variable disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

3.4 Pembahasan Hasil Penelitian

3.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam penelitian ini diperlihatkan adanya dampak positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,841 < dari t tabel sebesar 2,045 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, H_o ditolak

dan H_a diterima yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Wibowo et al., n.d., 2022.) dengan teori yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan perusahaan sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

3.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam penelitian ini diperlihatkan adanya dampak positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,841 < dari t tabel sebesar 2,045 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja serta produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh (Suprpto et al., 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

3.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji f diperoleh nilai f hitung sebesar 50,770 lebih besar dari f tabel sebesar 3,33 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,778 yang berarti bahwa 77,8% produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisa sebesar 22,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

- Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Marutek Jaya Nusantara.
- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Marutek Jaya Nusantara.
- Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Marutek Jaya Nusantara.

4.2 Saran

- Bagi PT Marutek Jaya Nusantara, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan melakukan pengawasan yang lebih baik terhadap kehadiran, ketepatan waktu, serta kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan dapat memberikan penghargaan atau apresiasi kepada karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang baik sebagai bentuk motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- PT Marutek Jaya Nusantara perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun nonfisik. Perusahaan dapat melakukan perbaikan fasilitas kerja, menjaga kebersihan dan keamanan area kerja, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan mampu meningkatkan produktivitasnya.
- Perusahaan disarankan untuk secara rutin melakukan evaluasi terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan, sehingga hambatan-hambatan yang mempengaruhi pencapaian target kerja dapat segera diketahui dan diperbaiki. Dengan demikian, tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

REFERENSI

- Berlian dan Rafida (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan
- Destyana Rahmah, A., Wahyu Handaru, A., & Sholikhah, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT X. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1271–1294. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.610>
- Dewi Ruspitari, W., & Bukhori, M. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Ajidharma Corporindo Di Jakarta*.
- Fadli, M., Burhanuddin, B., & Ruma, Z. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Makassar. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 8554–8563. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4567>
- Febriyana Tanjung, A., & Mardhiyah, A. (2023). Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi pada Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe). *Bisnis Dan Keuangan TRANSEKONOMIKA | VOLUME*, 3(3). <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>

- Gusmahdani, R., Fikri, K., & Kinasih, D. D. (2023).). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Tasma Puja Sei. Kuamang Kabupaten Kampar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1).
- Habibullah, A. (2021). Analisa Pengarug Kualitas Produk, Harga dan Promosi Terhaddap Keputusan Pembelian Produk Pocari Sweat Di Kota Sugiyono Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3).
- Kape, M. D., Timuneno, T., Salean, D. Y., Nursiani, N. P., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (n.d.). *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Kesehatan Pada Puskesmas Paga Kabupaten Sikka The Influence Of Work Ethic, Work Discipline, And Work Environment On The Work Productivity Of Health Workers At Puskesmas Paga Sikka District Koresponden : a*).
- Listiana, T., & Aslamiyah, S. (2024). Halaman | 91 *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Petrokopindo Cipta Selaras*. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk>
- Nopianti, S., & Rini, R. S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pengadilan Agama Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 497–504. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.345>
- Ns. Arif Munandar, S. Kep. , M. Kep. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Media Sains Indonesia.
- Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (n.d.). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review)*.
- Supratman, M. A., & Wahyuni, D. U. (n.d.). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Cahya Yudha Niagatama) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIESIA) Surabaya*.
- Tinggi, S., Ekonomi, I., Sibolga, A.-W., & Madjidu, A. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1>