E-ISSN 2685-1849
SINTA 5
JURNAL EKONOMI SAKTI
STIE SAK
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT STIE SAKTI ALAM KERINCI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BANK SULSELBAR CABANG BANTAENG KABUPATEN BANTAENG

Fahruni Almunawwar[1)], Arniati[2)] Muh. Nur Rasyid
[1,2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar
email: fahrunifahruni4@gmail.com [1], arniati@unismuh.ac.id [2], muhnur@unismuh.ac.id [3]

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of work discipline and work environment on employee productivity at PT. Bank Sulselbar Bantaeng Branch. The research uses a quantitative approach with a saturated sampling technique involving the entire population of 37 employees. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires using a Likert scale as a measurement tool. The data obtained were analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 26. The results indicate that work discipline and work environment have a positive and significant effect on employee productivity. This is evidenced by the t-values for work discipline (2.234) and work environment (3.109), both of which are greater than the t-table value of 2.035, with significance levels below 0.05. Based on these findings, it can be concluded that strong work discipline and a conducive work environment can optimally enhance employee productivity.

Keywords: *Work Discipline; Work Environment; Employee Productivity.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Bantaeng. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampel jenuh yang melibatkan seluruh populasi sebanyak 37 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert sebagai alat ukur. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung untuk disiplin kerja sebesar 2.234 dan lingkungan kerja sebesar 3.109, yang keduanya lebih besar dari t-tabel sebesar 2.035, serta nilai signifikansi masing-masing di bawah 0,05. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kondusif akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Produktivitas Kerja.*

PENDAHULAN

Karyawan dalam menjalankan sebuah tugas perusahaan di butuhkan kinerja yang tinggi. Konsep pengukuran kinerja merupakan salah satu ukur kemampuan pegawai dalam melaksanakan kewenangannya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik antara lain adalah motivasi, disiplin kerja pegawai, pengawasan, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

Kemudian untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja pegawai agar produktivitas kerja dari masing–masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan, yang mana pada gilirannya produktivitas kerja pegawai secara keseluruhan akan meningkat pula kedisiplinan kerja pegawai tersebut akan memeliharan sikap mental dan watak mereka untuk semakin menyadari atau memahami terhadap tugas dan tanggung jawab.

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada yang telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuesnsi apabilah melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi suatu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya. Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan. Tujuannya yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku diperusahaan (Pranitasari & Khotimah 2021).

Kemudian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin meningkatnya gairah, semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas membuat kinerja karyawan juga semakin meningkat (Ibrahim & Eviyanti, 2020).

Lingkungan kerja karyawan suatu organisasi swasta ataupun pemerintah sangat penting untuk mendapat perhatian. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap aktivitas para pegawai dalam melaksanakan tugas.

Munurut (Madjidu, 2022) lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja harus didesain sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang baik apabila karyawan atau pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut pekerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Melihat pengertian disiplin kerja dan lingkungan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kedua hal ini akan sangat mendukung dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan baik perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin kerja dan lingkungan kerja akan mendukung karyawan dalam mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang ada pada perusahaan.

PT. Bank Sulselbar Cabang Bantaeng merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa keuangan, yang dimana berbagai bank yang ada saat ini di Sulawesi Selatan pada umumnya adalah PT. Bank Sulselbar yang merupakan salah satu bank yang telah memegang peran penting terhadap kemajuan daerah sejak mulai didirikannya. Keistimewaan utama PT.

Bank Sulselbar adalah sebagai pemegang kas daerah dan menjadi salah satu sumber pendapatan asli daerah melalui berbagai produk perbankan yang dikeluarkannya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti bahwa masih terdapat permasalahan yang terjadi, terlihat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi menurunnya tingkat pelayanan pada perusahaan adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Sebagai salah satu contoh adalah karyawan yang harusnya masuk kerja sesuai jam kerja yang telah ditentukan namun masih ada yang masuk kerja setelah waktu yang telah ditentukan sebelumnya dan begitupun dengan pulang sebelum jadwal yang ditentukan perusahaan, selanjutnya masih ada karyawan yang tidak menaati aturan-aturan lain dari perusahaan dalam hal ini tata tertib yang telah ditentukan perusahaan. Kemudian untuk lingkungan kerja yang mendukung dalam peningkatan produktivitas juga sangat dibutuhkan selain untuk mencapai target perusahaan juga menjadi tolok ukur meningkatnya kualitas pelayanaan pada perusahaan.

Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Munurut (Sudiantini, *et al* 2023) Manajemen SDM adalah satu-satunya bidang manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengelolaan. Definisi manajemen SDM ini dapat digunakan untuk menjelaskan praktik manajemen.

2. Disiplin kerja

Pengertian Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin kerja yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Prasetyo, *et al* 2019).

Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator, diantaranya yang di sampaikan oleh Moenir (Mbate'e, 2020)

1. Ketetapan Waktu
   Disiplin kerja dalam hal ketetapan waktu sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Ketetapan waktu mencakup kepatuhan terhadap jadwal kerja, baik itu waktu mulai maupun waktu selesai, serta kemampuan untuk memenuhi tenggat waktu yang telah ditentukan.
2. Tanggung Jawab
   Suatu bentuk kewajiban yang dimiliki oleh setiap individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan dengan penuh komitmen, tanpa mengabaikan standar kualitas, waktu, dan aturan yang telah ditetapkan.
3. Ketaatan
4. Salah satu faktor kunci yang menentukan efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi. Ketaatan ini mengacu pada sejauh mana seorang karyawan mematuhi peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku di tempat kerja.
5.

Lingkungan Kerja

Definisi Lingkungan Kerja

Salah satu aspek berharga dalam membentuk kinerja karyawan yang mengakibatkan pengaruh langsung terhadap karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil meningkatkan kinerja organisasi adalah lingkungan kerja. Dengan memperhatikan lingkungan

kerja, diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat bekerja karyawan meningkat maka produktivitas karyawan juga meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar.

Berikut merupakan pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, menurut (Anam, Chaerul, 2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Menurut (Darmadi, 2020) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Dimensi Lingkungan kinerja terdiri dari beberapa indikator (Fachrezi & Khair, 2020)

1) Fasilitas
   Fasilitas lingkungan kerja yang baik di suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja bagi suatu karyawan dan motivasi karyawan, serta membuat tempat kerja yang digunakan karyawan menjadi lebih menyenangkan dan efektif bagu karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
2) Keamanan Kerja
   Keamanan kerja dalam lingkungan kerja mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan perlindungan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan potensi bahaya yang ada di tempat kerja.
3) Hubungan Kerja
   Hubungan kerja dalam lingkungan kerja mengacu pada interaksi dan hubungan antara individu-individu atau kelompok karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan, baik itu antara rekan kerja, atasan dan bawahan maupun anatara pekerja dan organisasi keseluruhan.

Produktivitas Kerja

Pengertian Produktivitas Kerja

Pengertian produktivitas kerja menurut (Agustini & Dewi, 2019) merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka peruahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan peruahaan.

Indikator Produktivitas Karyawan

Dimensi dan indikator dalam produktivitas yang diterapkan oleh suatu organisasi tidak selalu sama, tetapi pada dasarnya, dimensi dan indikator yang dinilai untuk mencakup beberapa hal, seperti yang dikemukakan oleh Faustino C. Gomes. Menurut A. Yudapratama (Mbate'e, 2020) yaitu

1. Kemampuan
   Mempunyai Kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawan.

2. Keterampilan

Mempunyai keterampilan dalam melaksanakan tugas, ketarampilan merupakan keterampilan yang dapat bekerja dengan baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

3. Sikap dan Perilaku

   Mempunyai sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas, sikap dan perilaku karyawan merupakan cara seseorang berinteraksi, bertindak dan berprilaku dilingkungan kerja. Perilaku karyawan dapat mempengaruhi efektivitas organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan bagian metode penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Bantaeng. Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan, dari Februari hingga Maret 2025, di lokasi kantor cabang tersebut yang beralamat di Bantaeng, Sulawesi Selatan. Data yang dikumpulkan meliputi data primer berupa jawaban kuesioner online dari seluruh karyawan yang berjumlah 37 orang, serta data sekunder yang diperoleh dari buku dan sumber relevan lainnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dokumentasi, dan kuesioner dengan skala Likert untuk mengukur variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja. Definisi operasional untuk setiap variabel beserta indikator dan alat ukurnya telah ditetapkan dengan jelas untuk mempermudah pengukuran dan analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat untuk mengumpulkan data yang akurat dan relevan. Instrumen ini dirancang untuk mengukur variabel-variabel yang telah ditentukan dalam penelitian ini.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah instrumen penelitian yang digunakan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan akurat dan relevan.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	X1.P1	0,668	0,325	Valid
2		X1.P2	0,658	0,325	Valid
3		X1.P3	0,651	0,325	Valid
4		X1.P4	0,519	0,325	Valid
5		X1.P5	0,741	0,325	Valid
6		X1.P6	0,716	0,325	Valid
7	Lingkungan Kerja (X2)	X2.P1	0,619	0,325	Valid
8		X2.P2	0,721	0,325	Valid
9		X2.P3	0,683	0,325	Valid
10		X2.P4	0,725	0,325	Valid
11		X2.P5	0,599	0,325	Valid
12		X2.P6	0,743	0,325	Valid

13	Produktivitas Kerja (Y)	Y.P1	0,750	0,325	Valid
14		Y.P2	0,772	0,325	Valid
15		Y.P3	0,795	0,325	Valid
16		Y.P4	0,801	0,325	Valid
17		Y.P5	0,490	0,325	Valid
18		Y.P6	0,835	0,325	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan (item) pada variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai korelasi yang signifikan dengan nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel (0,325). Ini berarti bahwa semua pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang bersangkutan. Artinya, pernyataan-pernyataan tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan konsep yang diukur dan dapat diandalkan sebagai alat pengukuran.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah instrumen penelitian yang digunakan dapat memberikan hasil yang konsisten. Uji reliabilitas ini penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat diandalkan.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Disiplin Kerja (X1)	0,739	6
Lingkungan Kerja (X2)	0,762	6
Produktivitas Kerja (Y)	0,840	6

Sumber: SPSS 26 2026

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga variabel, yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y), memiliki nilai Cronbach's Alpha yang tinggi.

1) Nilai Cronbach's Alpha untuk Disiplin Kerja (X1) adalah 0,739, yang menunjukkan bahwa variabel ini memiliki reliabilitas yang cukup tinggi.
2) Nilai Cronbach's Alpha untuk Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,762, yang menunjukkan bahwa variabel ini memiliki reliabilitas yang tinggi.
3) Nilai Cronbach's Alpha untuk Produktivitas Kerja (Y) adalah 0,840, yang menunjukkan bahwa variabel ini memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

Secara umum, nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6 dianggap sebagai indikator reliabilitas yang baik. Oleh karena itu, hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki reliabilitas yang baik dan dapat diandalkan sebagai alat pengukuran.

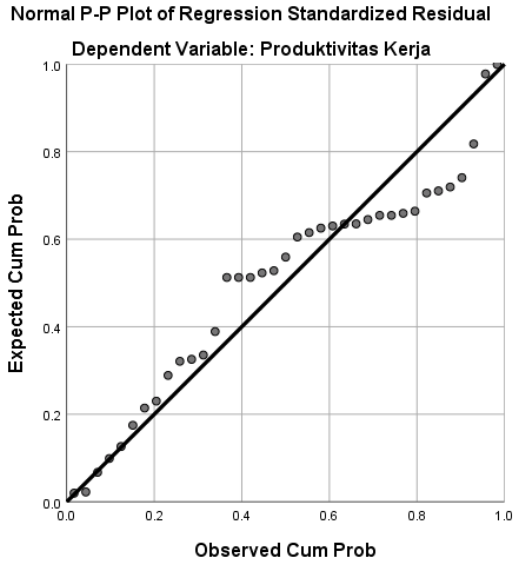
2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji apakah data yang dikumpulkan memenuhi asumsi-asumsi yang diperlukan untuk analisis statistik. Uji asumsi klasik ini penting untuk memastikan bahwa hasil analisis statistik akurat dan dapat diandalkan.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang dikumpulkan berdistribusi normal. Uji normalitas ini penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan untuk analisis statistik.

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas



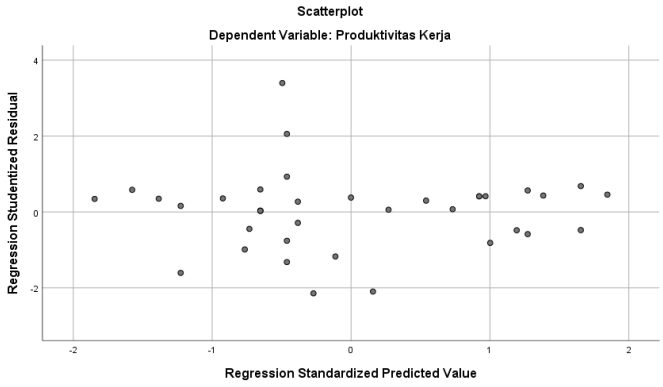
Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa titik-titik data pada grafik P-P Plot terletak di sekitar garis diagonal, yang berarti bahwa data memiliki distribusi yang normal. Data memiliki karakteristik distribusi yang simetris, tidak ada outlier yang signifikan, dan memiliki bentuk distribusi yang mendekati kurva normal. Dengan demikian, dapat digunakan metode statistik parametrik dalam analisis data, seperti regresi linear, analisis varian, dan lain-lain.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah data yang dikumpulkan memiliki variansi yang konstan. Uji heteroskedastisitas ini penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan memenuhi asumsi homoskedastisitas yang diperlukan untuk analisis statistik.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar di antara atas dan bawah sumbu 0, yang berarti bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada data. Artinya, variansi residual data tidak berubah secara signifikan terhadap nilai prediksi, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Dengan demikian, model regresi yang dibangun dapat dianggap valid dan hasil estimasinya dapat diandalkan.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan yang kuat antara variabel-variabel independen. Uji multikolinearitas ini penting untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	0.504	1.985
	Lingkungan Kerja	0.504	1.985
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 2025

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sama-sama sebesar 1,985, yang kurang dari 10. Ini berarti bahwa tidak terdapat multikolinieritas yang signifikan antara variabel-variabel tersebut. Selain itu, nilai tolerance untuk kedua variabel tersebut sama-sama sebesar 0,504, yang lebih besar dari 0,1. Ini juga menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas yang signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun tidak memiliki masalah multikolinieritas.

3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel-variabel independen dan variabel dependen. Uji analisis regresi linear berganda ini penting untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dapat menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang digunakan.

Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.510	3.577		0.142	0.888
	Disiplin Kerja	0.405	0.181	0.346	2.234	0.032
	Lingkungan Kerja	0.572	0.184	0.482	3.109	0.004
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 2025

Hasil uji regresi linear berganda dapat diringkas dalam rumus berikut:

$$Y = 0{,}510 + 0{,}405X1 + 0{,}572X2 + e$$

1) Dalam rumus ini, Y mewakili Produktivitas Kerja, X1 mewakili Disiplin Kerja, dan X2 mewakili Lingkungan Kerja. Nilai konstanta (0,510) menunjukkan nilai Produktivitas Kerja jika kedua variabel independen Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja bernilai nol.

2) Koefisien regresi untuk Disiplin Kerja positif (0,405) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,405 satuan, dengan asumsi bahwa variabel Lingkungan Kerja tetap konstan.
3) Koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja positif (0,572) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,572 satuan, dengan asumsi bahwa variabel Disiplin Kerja tetap konstan.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan langkah penting dalam penelitian ini untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah ditentukan. Uji hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan teknik statistik yang sesuai untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen. Uji parsial (uji t) ini penting untuk memastikan bahwa masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.510	3.577		0.142	0.888
	Disiplin Kerja	0.405	0.181	0.346	2.234	0.032
	Lingkungan Kerja	0.572	0.184	0.482	3.109	0.004
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 2025

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja adalah 2,234 dan nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 3,109. Kedua nilai ini lebih besar dari nilai t tabel 2,035, yang berarti bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh signifikat terhadap Produktivitas Kerja.

Selain itu, nilai sig (probabilitas) untuk kedua variabel tersebut juga lebih kecil dari 0,05 (Disiplin Kerja: 0,032 dan Lingkungan Kerja: 0,004), yang berarti bahwa hipotesis nol (tidak ada pengaruh) dapat ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi (R2) dilakukan untuk menguji seberapa besar variansi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen. Uji koefisien determinasi (R2) ini penting untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dapat menjelaskan sebagian besar variansi variabel dependen.

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767[a]	0.588	0.564	1.82278
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber: Hasil Olah DataSPSS 26 2025

Hasil uji koefisien determinasi (R2) menunjukkan bahwa nilai R2 sebesar 0,588. Ini berarti bahwa sekitar 58,8% variasi Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) dalam model regresi. Nilai Adjusted R2 sebesar 0,564 juga menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan prediksi yang baik, karena nilai ini menyesuaikan nilai R2 dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam model.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda yang dibangun memiliki kemampuan prediksi yang baik dalam menjelaskan variasi Produktivitas Kerja berdasarkan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Bantaeng. Disiplin kerja yang baik mencerminkan ketaatan karyawan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Ketetapan waktu sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karena keterlambatan dalam bekerja dapat menghambat alur operasional dan mengurangi efektivitas kerja. Karyawan yang selalu datang tepat waktu akan lebih siap dalam menjalankan tugasnya, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efisien. Selain itu, ketepatan waktu menunjukkan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya dan mencerminkan profesionalisme dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Bank Sulselbar Cabang Bantaeng, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t, dimana nilai signifikansi sebesar 0,032 lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,405 yang menunjukkan hubungan positif. Artinya, semakin tinggi kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan, maka produktivitas kerja mereka juga akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil kuesioner, indikator ketepatan waktu, tanggung jawab, dan ketaatan memperoleh rata-rata skor yang tinggi yaitu 4,19, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah menerapkan disiplin kerja dengan baik dalam aktivitas sehari-harinya. Disiplin kerja seperti kepatuhan terhadap jam kerja, penyelesaian tugas tepat waktu, dan mematuhi peraturan perusahaan, mendorong efisiensi dan efektivitas kerja yang berujung pada peningkatan produktivitas. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Astuti et al. (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, terutama ketika diperhitungkan melalui tingkat kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati seluruh peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan tidak hanya berarti patuh terhadap aturan tertulis, tetapi juga menghormati nilai-nilai budaya kerja yang dijunjung di dalam organisasi. Individu yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, produktif, dan mampu bekerja sama dengan baik dalam tim. Oleh sebab itu, penguatan disiplin kerja menjadi aspek

yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena akan berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang berhasil menanamkan kedisiplinan pada anggotanya cenderung memiliki lingkungan kerja yang harmonis, profesional, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

Ketaatan terhadap peraturan perusahaan juga berperan dalam menentukan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang patuh terhadap aturan dan prosedur kerja akan lebih terorganisir dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga risiko kesalahan kerja dapat diminimalisir. Selain itu, ketaatan terhadap peraturan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan harmonis, di mana setiap karyawan bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih efektif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jaremia G. C. Rumtotmey et al. (2022), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Fasilitas kerja yang memadai, seperti komputer yang berkinerja baik, ruang kerja yang nyaman, serta ketersediaan alat dan perlengkapan yang mendukung, akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Ketika fasilitas yang diberikan oleh perusahaan mencukupi, karyawan dapat bekerja dengan lebih lancar dan fokus pada tugasnya. Fasilitas kerja yang baik juga mengurangi stres kerja, sehingga karyawan dapat lebih produktif dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Andriansyah & Mahfudiyanto (2019), yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian pada variabel Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien regresi sebesar 0,572, yang mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden, aspek fasilitas kerja, keamanan kerja, dan hubungan kerja antar karyawan mendapatkan skor rata-rata yang tinggi yaitu 4,26, yang berarti bahwa PT. Bank Sulselbar Cabang Bantaeng telah menyediakan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, mempererat hubungan antar sesama rekan kerja, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fitria dan Pahlevi (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, di mana suasana kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi dan hasil kerja karyawan.

Secara simultan, hasil uji T menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Bantaeng. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 58,8%, yang berarti bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi perubahan produktivitas kerja sebesar 58,8%, sedangkan sisanya 41,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini memperkuat temuan dari Andriansyah dan Mahfudiyanto (2019) yang juga menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Bantaeng, perlu terus ditingkatkan kedisiplinan individu dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung.

3. Keterkaitan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Disiplin kerja maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Bantaeng. Disiplin kerja yang tinggi memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien, sementara lingkungan kerja yang baik memberikan dukungan bagi karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan optimal. Kedua faktor ini saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang ideal, di mana karyawan dapat mencapai performa terbaiknya. Penelitian yang dilakukan oleh Huda Pramana et al. (2023) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung juga memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang kondusif, mengurangi stres, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong interaksi sosial yang positif antar karyawan. Fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta sistem manajemen yang adil membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang berkualitas menjadi faktor pelengkap dari kedisiplinan, membentuk kondisi ideal yang memungkinkan karyawan untuk mencapai performa puncaknya.

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan, keterampilan, serta sikap dan perilaku dalam bekerja. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif, karyawan dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka secara maksimal. Selain itu, sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja juga akan lebih positif ketika mereka bekerja dalam kondisi yang nyaman dan terstruktur. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan aspek disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Jaremia G. C. Rumtotmey et al. (2022), yang menemukan bahwa faktor pengalaman kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di sektor perbankan dan pemerintahan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Bantaeng. Tingkat disiplin kerja yang tinggi, tercermin dari ketepatan waktu, tanggung jawab, dan ketaatan, berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Demikian pula, lingkungan kerja yang baik dan kondusif, yang mencakup fasilitas memadai, keamanan kerja yang terjamin, dan hubungan kerja yang harmonis, turut berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan MotivasiTerhadap hadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen.

Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi, Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.

Ahyar, Hardani, and Dkk. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.

Anam, Chairul. (2018). "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Guru di Sekolah Manajemen Kejuruan Unggulan NU Mojogung Kabupaten Jombang". *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam.* Volume 04 Nomor 01.

Andung, Nugroho, I. (2021). *ANALISIS PRODUKTIVITAS DENGAN MENGGUNAKAN METODE OBJECTIVE MATRIX DAN TRAFFIC LIGHT SYSTEM PADA INDUSTRI PENGECORAN LOGAM*. Tugas Akhir thesis, University of Technology Yogyakarta.

Andriansyah, M. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhada p Produ ktivitas Karyawan Pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, *2*(1), 19-32.

Anjani, F. G., & Pahlevi, T. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Negeri 10 Surabaya Selama Pandemi. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, *4*(6), 8290-8302.

Astuti,. (2021), Pengaruh Disiplin Kerja Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) PT. Pemintalan Benang Di Jawa Tengah.‖ Emba 9, no. 2 (2021): 1185–96

Aziz Sayuda, F. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. indo Prima Gemilang Kabel Mobil Kota Nganjuk *(Doctoral disse rtation, Universitas Kadiri).*

Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karya awan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. JIMF (*Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*), 3(3),240–247. https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140.

Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (*Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk*). Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 2(2), 49–61.

Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 107– 119. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834.

Hamali, A. Y. (2019). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. *Yogyakarta*: *CAPS (Center for Academic Publishing Service).*

Hasibuan, (2016*). Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit bumi aksara

Huda Pramana (2022). "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkunga

KerjaTerhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul." *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management* 3(2): 331–51

Khoirinisa, K. S. (2019). *Analysis Of Factors That Influence Work Discipline*.Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta.

Madjidu, R. I. U. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Sem angat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Jesya *(Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah),* 1-18.

Mbate'e, M. M. (2020). Peran Kedisiplinan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai di Pustu Desa Batolokha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara.

Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38

Prasetyo, Teguh, E., Puspa, M.(2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen,* Vol 3, (1)

Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkunga Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *8*(1).

Siagian, S. (2019:305). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.