

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV.QUICKCORP

Siti Raisa Bintang Maulina¹, Askolani², Titin Patimah³

Manajemen, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya, Indonesia

raisabintang14@gmail.com , askolani@upi.edu , titinpatimah@unper.ac.id

Abstract

This study aims to determine the simultaneous and partial influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Work Productivity at CV.Quickcorp. This research method uses a quantitative research method. The sample used in this study is a saturated sample, namely all respondents in this study were 40 employees of CV.Quickcorp. The type of data used in this study is primary data obtained through questionnaires and respondent data. The data testing technique used in this study uses validity tests, reliability tests and classical assumption tests. Data analysis in this study uses multiple regression analysis tools using SPSS version 25 software. Data collection techniques use literature studies, observations, questionnaires. The results of the study show that Work Discipline and Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Work Productivity. Work Discipline partially has a significant effect on Employee Work Productivity. The work environment does not have a significant effect on Employee Work Productivity.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Quickcorp, baik secara simultan maupun parsial. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan merupakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan responden, sebanyak 40 orang karyawan CV. Quickcorp. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan tanggapan responden. Teknik analisis data mencakup uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Metode pengumpulan data meliputi studi literatur, observasi, dan penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Secara terpisah, Disiplin Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas, sementara Lingkungan Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

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

Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan persaingan industri yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu bersaing melalui peningkatan kualitas produk dan efisiensi kerja. Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan tersebut adalah manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan atas pengadaan tenaga kerja. SDM yang produktif menjadi aset penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan, khususnya dalam meningkatkan keuntungan dan keberlanjutan bisnis (Seta et al., 2023). CV. Quickcorp merupakan perusahaan yang bergerak di bidang printing, branding, dan advertising, dengan produk utama seperti percetakan, stempel, kalender, plakat, spanduk, dan berbagai produk lainnya. Berlokasi di Jalan Sutsen, Kota Tasikmalaya, perusahaan ini menghadapi tuntutan untuk memproduksi barang dalam waktu yang telah ditentukan, serta menyediakan produk secara tepat waktu dan sesuai pesanan. Oleh karena itu, produktivitas kerja karyawan menjadi elemen krusial dalam operasional perusahaan. Namun, berdasarkan data internal perusahaan tahun 2023, terlihat adanya fluktuasi dalam produktivitas kerja karyawan, dengan penurunan signifikan pada beberapa bulan seperti Maret, Mei, September, dan Desember. Fenomena ini mengindikasikan adanya masalah dalam efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa dua faktor utama yang diduga menjadi penyebab menurunnya produktivitas kerja adalah rendahnya tingkat disiplin kerja serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung (Liawati, 2024). Disiplin kerja berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang tertib dan teratur. Tingkat disiplin yang rendah, seperti keterlambatan masuk kerja dan pelanggaran tata tertib, dapat berdampak negatif pada produktivitas. Meskipun perusahaan telah menerapkan sanksi seperti scot jump dan denda uang, tingkat pelanggaran masih tergolong tinggi. Selain itu, faktor lingkungan kerja juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik seperti ruang produksi yang sempit, pencahayaan yang kurang, dan sirkulasi udara yang buruk, serta lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan antar karyawan yang kurang harmonis, turut memberikan dampak pada kenyamanan dan performa kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, penting dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini dalam sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Quickcorp.”.

2. Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja (X1)

Disiplin Kerja adalah hal yang penting dan harus diterapkan oleh setiap organisasi, karena tanpa disiplin kerja yang baik dari karyawan, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya (Hasibuan, 2019).

Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja mencakup seluruh unsur yang terdapat di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi cara mereka menjalankan pekerjaannya. Unsur-unsur tersebut meliputi kondisi suhu, tingkat kelembapan, sistem ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan area kerja, serta ketersediaan sarana dan perlengkapan kerja yang memadai. (Afandi, 2019).

Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja adalah ukuran efisien produktif yang berarti perbandingan antara masukan dan hasil keluaran (Sutrisno, 2019).

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Setyawati et al., (2022) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, kejadian, peristiwa, dan gejala yang terjadi secara sistematis, faktual, serta akurat pada sebuah perusahaan tersebut.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Jl. Sutisna Senjaya Ruko No. 46 Perempatan Lampu Merah Kec. Tawang Kota Tasikmalaya dan Perum Baitul Marhamah 2, Jl. Cisalak Blok A1, Sukamanah, Kec. Cipedes, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat.

Populasi dan Sampel

Populasi

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Quickcorp, dengan jumlah populasi sebanyak 40 orang.

Sampel

Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi karyawan CV. Quickcorp kurang dari 100 orang, maka peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu dengan mengambil seluruh populasi sebanyak 40 orang sebagai sampel penelitian.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

Penentuan Jumlah Sampel

Menurut Sugiyono (2022), sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan dapat mewakili keseluruhan populasi. Oleh karena itu, pemilihan sampel harus benar-benar merepresentasikan populasi yang diteliti.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 4. 1 Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	r hitung	Perbandingan	R. Tabel	Keterangan
1	0,718	>	0,312	Valid
2	0,781	>	0,312	Valid
3	0,785	>	0,312	Valid
4	0,739	>	0,312	Valid
5	0,770	>	0,312	Valid
6	0,837	>	0,312	Valid
7	0,844	>	0,312	Valid
8	0,815	>	0,312	Valid
9	0,681	>	0,312	Valid
10	0,669	>	0,312	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2025.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan mengenai Disiplin Kerja (X1) menggunakan SPSS 25, dan ditemukan bahwa r hitung $>$ r tabel dan r hitung $>$ dari 0,312. Dengan demikian, uji validitas Disiplin Kerja terpenuhi (Valid).

Tabel 4. 2 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	Perbandingan	R.Tabel	Keterangan
1	0,752	$>$	0,312	Valid
2	0,551	$>$	0,312	Valid
3	0,620	$>$	0,312	Valid
4	0,691	$>$	0,312	Valid
5	0,837	$>$	0,312	Valid
6	0,707	$>$	0,312	Valid
7	0,729	$>$	0,312	Valid
8	0,686	$>$	0,312	Valid
9	0,618	$>$	0,312	Valid
10	0,653	$>$	0,312	Valid
11	0,579	$>$	0,312	Valid
12	0,723	$>$	0,312	Valid
13	0,691	$>$	0,312	Valid
14	0,722	$>$	0,312	Valid

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan mengenai Lingkungan Kerja (X2) menggunakan SPSS 25, dan ditemukan bahwa r hitung $>$ r tabel dan r hitung $>$ dari 0,312. Dengan demikian, uji validitas Lingkungan Kerja terpenuhi (Valid).

Tabel 4. 3 Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Pertanyaan	r hitung	Perbandingan	R.Tabel	Keterangan
1	0,785	$>$	0,312	Valid
2	0,620	$>$	0,312	Valid
3	0,778	$>$	0,312	Valid
4	0,715	$>$	0,312	Valid
5	0,715	$>$	0,312	Valid
6	0,664	$>$	0,312	Valid
7	0,678	$>$	0,312	Valid
8	0,609	$>$	0,312	Valid
9	0,668	$>$	0,312	Valid
10	0,622	$>$	0,312	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2025.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan mengenai Produktivitas Kerja (Y) menggunakan SPSS 25, dan ditemukan bahwa r hitung $>$ r tabel dan r hitung $>$ dari 0,312. Dengan demikian, uji validitas Produktivitas Kerja terpenuhi (Valid).

Menurut (Ghazali, 2019) reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuisioner dalam penggunaan berulang. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila koefisien realibilitasnya di atas 0,60 maka hasil uji dikatakan reliabel.

Adapun tabel berikut menunjukkan hasil perhitungan uji reliabilitas perhitungan menggunakan SPSS Versi 25:

Tabel 4. 4 Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.917	10

Berdasarkan hasil pengujian, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel X1 diperoleh sebesar 0,917, yang lebih besar dari nilai ambang batas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen kuisioner yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, sehingga layak digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

Tabel 4. 5 Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	14

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel X2 adalah sebesar 0,907, yang melebihi batas minimum sebesar 0,60. Dengan demikian, kuesioner untuk variabel ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk melanjutkan ke tahap analisis penelitian.

Tabel 4. 6 Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.865	10

Hasil pengujian nilai Cronbach's Alpha untuk Y sebesar $0,865 > 0,60$ menunjukkan bahwa kuisioner yang diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ke penelitian.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.59932323
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.081
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2025.

Berdasarkan output SPSS 25 Tabel 4.50 menunjukkan Bahwa nilai signifikan pada uji normalitas $0,200 > 0,05$. Maka disimpulkan bahwa regresi ini berdistribusi normal karena nilai signifikan lebih dari 0,05 sehingga normalitas terpenuhi

1. Uji Multikolinearitas

Untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut, penelitian ini akan menggunakan besaran koefisien korelasi (r). Gejala adanya multikolinearitas akan diukur melalui nilai toleransi dan VIF sesuai dengan kriteria berikut : Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Sedangkan jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan pengelolaan SPSS 25, Adapun hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.527	3.737		2.282	.028		
	DISIPLIN KERJA	.630	.171	.663	3.685	.001	.253	3.946
	LINGKUNGAN KERJA	.114	.106	.193	1.071	.291	.253	3.946

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2025.

Hasil uji SPSS versi 25 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja ($3,946 < 10$) dan Lingkungan Kerja ($3,946 < 10$). Toleransi Disiplin Kerja ($0,253 > 0,10$) dan Lingkungan Kerja ($0,253 > 0,10$) juga ditemukan. Uji multikolinearitas yang dilakukan oleh penelitian ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan tidak menunjukkan bukti multikoleniaritas. Oleh karena itu, untuk memastikan hubungan antara variabel-variabel independen dalam model regresi, diperlukan analisis regresi berganda.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode glejser. Dengan ketentuan jika variabel independent lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.538	2.465		.310
	DISIPLIN KERJA	.028	.113	.081	.805
	LINGKUNGAN KERJA	-.033	.070	-.152	.644

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2025.

Tabel 4.52 dapat diketahui yaitu nilai sig Disiplin Kerja 0,805 > 0,05 dan nilai sig Lingkungan Kerja 0,644 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah data residual (kealahan prediksi) dalam model regresi saling berhubungan satu sama lainnya. Dalam model regresi yang baik, seharusnya tidak ada hubungan (tidak ada autokorelasi) antar residual.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.835 ^a	.697	.680	2.669	2.318

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2025.

Berdasarkan tabel 4.53 hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai Durbin Watson sebesar 2,318. Nilai ini digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam model regresi. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel independen, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, jadi variabel independent K=2.

DW = 2,138 > DU = 1,6000. kemudian $(4 - DW) = 2,4 > DU = 1,6000$ yang artinya tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi ini.

Pembahasan

Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Zero-order	Correlations	
	B	Std. Error	Beta	t			Partial	Part
(Constant)	8.527	3.737		2.282	.028			
DISIPLIN KERJA	.630	.171	.663	3.685	.001	.829	.518	.334
LINGKUNGAN KERJA	.114	.106	.193	1.071	.291	.765	.173	.097

Dari perhitungan tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,527 + 0,630 X_1 + 0,114X_2 + e$$

Interprestasi dari persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Nilai konstant = 8,527 yang menunjukkan pengaruh dari variabel Disiplin Kerja (X_1) adalah 0,630 dan Lingkungan Kerja (X_2) adalah 0,114. Kedua variabel tersebut memiliki nilai yang tidak stabil, maka nilai Produktivitas Kerja Karyawan CV.Quickcorp adalah sebesar 8,527. Dapat disimpulkan bahwa disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berdampak positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja (X_1) berkontribusi positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,630 menyatakan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka Produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,630

atau sebaliknya setiap penurunan Disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan menurun sebesar 0,630.

3. Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_2) berkontribusi positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,114. Menyatakan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka Produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,114 atau sebaliknya setiap penurunan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan menurun sebesar 0,114.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 11 Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.835 ^a	.697	.680	2.669	2.318

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2025.

Berdasarkan tabel 4.55 diketahui bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yang dihitung dengan korelasi ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0,835 hal ini menunjukkan hubungan nilai R pada kategori sangat kuat pada nilai 0,80-1,00 antara variabel independent terhadap variabel dependent. Artinya, hubungan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 12 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.835 ^a	.697	.680	2.669	2.318

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2025.

Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 4.56, nilai koefisien determinasi (R Square) diperoleh sebesar 0,697. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 69,7% variasi dalam Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Sementara itu, sisanya yaitu 30,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti beban kerja, gaya kepemimpinan, dan kemungkinan variabel lain yang turut berkontribusi terhadap produktivitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki peran yang signifikan dan menjadi unsur penting dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan di lingkungan CV. Quickcorp.

Uji Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Quickcorp

Tabel 4. 13 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	605.597	2	302.799	42.518	.000 ^b
	Residual	263.503	37	7.122		
	Total	869.100	39			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2025.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Quickcorp, dilakukan pengujian menggunakan software IBM SPSS versi 25. Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah ambang batas $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi dalam mempengaruhi perubahan tingkat produktivitas kerja karyawan, yang menegaskan pentingnya peningkatan disiplin dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong kinerja yang lebih optimal.

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Quickcorp

Tabel 4. 14 Uji Parsial

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
(Constant)	8.527	3.737		2.282	.028			
DISIPLIN KERJA	.630	.171	.663	3.685	.001	.829	.518	.334
LINGKUNGAN KERJA	.114	.106	.193	1.071	.291	.765	.173	.097

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2025

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,518. Angka ini mengindikasikan adanya hubungan yang positif dan cukup kuat, yang berarti peningkatan dalam disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan. Secara parsial, besarnya kontribusi Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja dapat dihitung menggunakan koefisien determinasi (K_d), yaitu. $(0,518)^2 \times 100\% = 26,83\%$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sekitar 26,83% perubahan produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel tersebut.

Tabel 4. 15 Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients ^a		Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta	t		Zero-order	Partial	Part
(Constant)	8.527	3.737		2.282	.028			
DISIPLIN KERJA	.630	.171	.663	3.685	.001	.829	.518	.334
LINGKUNGAN KERJA	.114	.106	.193	1.071	.291	.765	.173	.097

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2025.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,173. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara keduanya tergolong lemah, sehingga secara parsial lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun demikian, arah hubungan tetap positif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja cenderung diikuti oleh peningkatan produktivitas, meskipun dalam skala yang kecil. Adapun kontribusi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial dapat dihitung dengan rumus determinasi $Kd = (0,173)^2 \times 100\% = 2,99\%$. Artinya, lingkungan kerja hanya menjelaskan sekitar 2,99% variabel produktivitas kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan CV. Quickcorp, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil rekapitulasi tanggapan responden menunjukkan bahwa indikator Disiplin Kerja di CV. Quickcorp berada dalam kategori sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa aturan serta standar kerja yang diterapkan oleh perusahaan telah dijalankan dengan baik oleh para karyawan dan sesuai dengan harapan manajemen. Sementara itu, indikator Lingkungan Kerja masuk dalam kategori baik, yang berarti kondisi kerja secara umum telah memenuhi ekspektasi karyawan, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Adapun indikator Produktivitas Kerja Karyawan juga menunjukkan hasil yang masuk dalam kategori baik. Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Artinya, ketika kedua variabel ini ditingkatkan secara bersamaan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Namun, jika dilihat secara parsial, hanya Disiplin Kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sebaliknya, Lingkungan Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun lingkungan kerja memiliki peranan, namun Disiplin Kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi tingkat produktivitas karyawan di CV. Quickcorp..

DAFTAR PUSTAKA

1. Afandi. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori konsep dan indikator. Riau. Zanafa Publishing.
2. Amelia Agustina, N., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin

- Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI. *CiDEA Journal*, 2(1), 92-103. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i1.790>
3. Amirulloh. (2019). *Manajemen*. Makasar. Penerbit: STIEM Bongaya.
 4. Arikunto, S. (2019). *Analisis Data*. Bandung. CV.Maju Aksara.
 5. Busro. (2019). *Produktivitas Kerja*. Denpasar Bali. Erika Book Media.
 6. Gea, Y., Puji Rahayu, L., Safitri, U. R., & Suryana, A. K. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Tupai Adyamas Indonesia Kabupaten Boyolali Di Boyolali. *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 12(1), 159-167. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v12i1.1067>
 7. Ghazali. (2019). *Analisis Data*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
 8. Ghazali. (2020). *Analisis Data*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
 9. Hasibuan. (2019a). *Disiplin Kerja*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
 10. Hasibuan. (2019b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
 11. Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 1, 391. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
 12. Kudratul Alam, I., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Lion Wings. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 261-267. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3355>
 13. Liawati. (2024). *Dinamika Organisasi Pengaruh Lingkungan Kerja, Fisik, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan*. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
 14. Lonek, A. P., Timuneno, T., Maak, C. S., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 489-504.
 15. Mangkunegara. (2019). *Disiplin Kerja Karyawan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
 16. Megawati, M., Pradiani, T., & Handoko, Y. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ajidharma Corporindo di Jakarta. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4), 4091-4095. <https://doi.org/10.54371/jlrip.v7i4.4274>
 17. Notoatmojo. (2019). *Metodelogi Penelitian*. Jakarta. Penerbit Rineka Cipta.
 18. Prabowo, Catur, H., & Widodo. (2018). *Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. 6(3), 1-10.