

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT BANK SULUTGO KANTOR PUSAT

The influence of work discipline, work environment and job satisfaction on employee productivity of PT Bank SulutGo head office

Dewi Stevanie Gabriel Sumeisey¹, Lucky O. H. Dotulong², Sjendry S. R. Loindong³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: sumeiseydey@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank SulutGo Kantor Pusat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 71 responden ditentukan dari populasi 250 karyawan dengan menggunakan rumus Slovin pada taraf kesalahan 10%. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, koefisien determinasi (R^2), serta uji asumsi klasik. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan memperkuat disiplin kerja, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperbaiki kondisi lingkungan kerja agar lebih mendukung proses kerja.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract: This study aims to analyze The Influence of Work Discipline, Work Environment, and Job Satisfaction on Employee Productivity at PT Bank SulutGo Head Office. The research employed a quantitative method using questionnaires as the primary data collection tool. A total of 71 respondents were selected from a population of 250 employees using the Slovin formula with a 10% margin of error. The data were analyzed through validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, F-test, t-test, coefficient of determination (R^2), and classical assumption tests. The data were analyzed through validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, F-test, t-test, coefficient of determination (R^2), and classical assumption tests. These findings highlight that strengthening work discipline and job satisfaction plays a crucial role in improving employee productivity, while improvements in the work environment are necessary to prevent negative impacts on performance.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Productivity

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagirism checker no 1616

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

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/)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen paling penting dan aspek produksi yang mempengaruhi kesuksesan suatu organisasi. Novitasari (2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia dijadikan ukuran efisiensi kerja dalam rantang waktu tertentu untuk menciptakan produk atau layanan oleh individu.

Menurut Mahawati, et al., (2021: 12), Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan suatu output baik berupa barang atau jasa yang secara kualitatif atau kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu.

Menurut Wardianti (2020), mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar.

Menurut Sari, Megawati, & Heriyanto, (2020:33). Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas- fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.

Handoko (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan ini terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami dalam lingkungan kerja.

PT Bank SulutGo Kantor Pusat, KPI menjadi alat evaluasi utama dalam mengukur sejauh mana karyawan telah mencapai target kerja yang ditetapkan.

Oleh karena itu, penting untuk menelusuri lebih dalam faktor faktor internal yang memengaruhi performa tersebut, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank SulutGo Kantor Pusat
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank SulutGo Kantor Pusat
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank SulutGo Kantor Pusat
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank SulutGo Kantor Pusat

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Ajabar, 2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi.

Produktivitas Kerja

Menurut Mahawati, et al., (2021: 12), Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan suatu output baik berupa barang atau jasa yang secara kualitatif atau kuantitatif semakin bertambah dari waktu

Disiplin Kerja

Menurut Afandi, (2021:12), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lingkungan Kerja

Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Kepuasan Kerja

Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan ini terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami dalam lingkungan kerja.

Penelitian Terdahulu

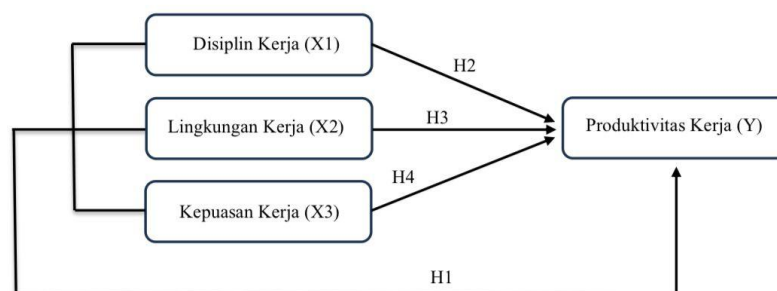
Penelitian yang dilakukan oleh Virginia A.J Rampisela, Genita G Lumintang (2020) mengkaji tentang dampak motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah terhadap produktivitas kerja, baik secara keseluruhan maupun secara individu. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 30 karyawan lapangan yang bekerja di unit produksi PT Dayana Cipta yang berlokasi di Tomohon. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan Metode yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh populasi yang terdiri dari 30 karyawan dijadikan sebagai sampel. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert, dan analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan program SPSS 23. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif tetapi Tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun, secara keseluruhan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Sebagai rekomendasi, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan kebijakan upah serta terus menjaga dan meningkatkan motivasi serta lingkungan kerja guna meningkatkan produktivitas karyawan.

Selain itu, penelitian Stevanus S. Pangkey, Lucky O.H. Dotulung, Regina T. Saerang (2023) Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pentingnya menganalisis pengaruh motivasi kerja, semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Utara. Dalam hal ini, penelitian ini berusaha memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor tersebut serta bagaimana

keterkaitannya dalam mempengaruhi produktivitas pegawai di organisasi tersebut. Penelitian ini menggunakan metode asosisatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini mencakup seluruh pegawai BAPPEDA Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 133 orang, dengan sampel sebnayak 100 oranng yang ditentukan menggunak rumus Slovin. Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap porduktivitas pegawai. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar BAPPEDA Provinsi Sulawesi Utara lebih memperhatikan faktor internal dan meningkatkan disiplin kerja pegawai guna mendoorng peningkatan produktivitas

Dalam penelitian Ichlasul Amal, Maulidyah Amalina Rizqi (2022) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkugan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel yang diperoleh adalah 101 responden. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan kerja PT. Surya Trimegah Wisesa Gresik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode linear berganda. Dari hasil perhitungan menunjukan persepsi disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja (Y) di PT. Surya Trimegah Wisesa. Sehingga pengaruh seluruh variabel independen yaitu disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y).

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Diolah penulis, 2025

Hipotesis Penelitian

H1: Diduga bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank SulutGo Kantor Pusat

H2: Diduga bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank SulutGo Kantor Pusat

H3: Diduga bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank SulutGo Kantor Pusat

H4: Diduga bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank SulutGo Kantor Pusat

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis Penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang mengandalkan data numerik serta analisis statistik guna memahami, menjelaskan atau meramalkan suatu fenomena. menurut Sugiyono (2020:16-17) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/artistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Pada penelitian ini populasi yang diteliti mencakup seluruh karyawan tetap yang berjumlah 250 orang di semua divisi pada Bank SulutGo Kantor Pusat. Sampel penelitian ini berjumlah 71 responden karyawan Bank SulutGo Kantor Pusat. Pada penelitian ini, digunakan teknik *non-probability sampling* dengan jenis *purposive sampling* dan menggunakan rumus slovin. Terdapat kriteria dalam pengambilan sampel penelitian yakni, karyawan tetap Bank SulutGo Kantor Pusat.

Jenis Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer & data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat langsung dari responden. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada karyawan Bank SulutGo Kantor Pusat. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, biasanya melalui dokumen atau instansi terkait. Dalam penelitian ini, data sekunder berasal dari informasi yang sudah tersedia pada Bank SulutGo Kantor Pusat.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada para responden. Kuesioner merupakan salah satu metode pengumpulan data yang menggunakan serangkaian pertanyaan tertulis yang harus

dijawab oleh responden, metode ini sering diterapkan dalam penelitian karena memungkinkan pengumpulan informasi dari banyak orang secara efisien. Peneliti memberikan sejumlah pernyataan yang akan di oleh responden sesuai dengan pandangan mereka. Dalam penelitian ini angket menggunakan pengukuran skala likert. Skala Likert merupakan sebuah teknik pengukuran yang digunakan untuk mengevaluasi sikap, pandangan atau persepsi individu terhadap suatu pernyataan. Teknik ini memberikan pilihan jawaban yang mencerminkan Tingkat kesetujuan atau frekuensi responden. Tingkat persetujuan yang dimaksud merujuk pada skala likert 1-5, yang mencakup gradasi mulai Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini, yakni analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Teknik analisis ini diterapkan dalam menguji seberapa besar pengaruh variabel bebas dan variabel terikat, serta dapat digunakan dalam menguji kebenaran suatu hipotesis dalam penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r tabel (n=183)	r hitung	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	Y1.1	0.235	0.761	Valid
	Y1.2	0.235	0.792	Valid
	Y1.3	0.235	0.815	Valid
	Y1.4	0.235	0.848	Valid
Disiplin Kerja (X ₁)	X1.1	0.235	0.802	Valid
	X1.2	0.235	0.880	Valid
	X1.3	0.235	0.836	Valid
	X1.4	0.235	0.855	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1	0.235	0.890	Valid
	X2.2	0.235	0.794	Valid
	X2.3	0.235	0.877	Valid
	X2.4	0.235	0.833	Valid
Kepuasan Kerja (X ₃)	X3.1	0.235	0.837	Valid
	X3.2	0.235	0.725	Valid
	X3.3	0.235	0.829	Valid
	X3.4	0.235	0.441	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan Berdasarkan tabel 1 dimana menyatakan bahwa Produktivitas Kerja (Y), seluruh indikator tersebut menunjukkan nilai korelasi antara 0,761 hingga 0,848, yang berarti semua indikator valid. Untuk variabel Disiplin Kerja (X₁) seluruh indikator yang di pakai memiliki nilai korelasi antara 0,802 hingga 0,880 dinyatakan valid. Variabel Lingkungan Kerja (X₂) juga menunjukan hasil valid pada seluruh indikator, dengan nilai korelasi berkisar antara 0,794 hingga 0,890. Sementara itu, variabel Kepuasan Kerja (X₃) memiliki nilai korelasi antara 0,441 hingga 0,837 dan seluruh indikatornya dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	0.817	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₁)	0.864	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.871	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₃)	0.683	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari seluruh variabel penelitian lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan reliabel, sehingga dapat di percaya dan konstisten untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.064
Test Statistic		.724
Asymp. Sig. (2-tailed)		.671
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan temuan uji Kolmogorov-Smirnov, dapat diketahui bahwa nilai Unstandardized Residual memiliki nilai Asymp.Sig (2-tailed) senilai 0,671 > 0,05.

Ini mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal dalam hal ini persyaratan normalitas pada model regresi sudah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

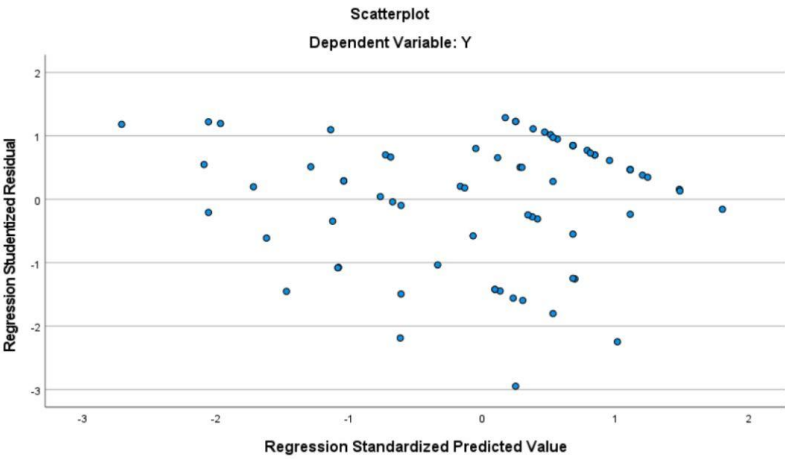
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja (X_1)	0,479	2,087	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X_2)	0,483	2,072	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X_3)	0,963	1,038	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai untuk nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa pada ketiga variabel bebas atau independent di atas tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Dari gambar 2, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik di atas maupun dibawa sumbu nol. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis regresi berganda.

Uji Regresi Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.353	2.018		3.175	.001
Disiplin Kerja	.408	.129	.418	1.909	.002
Lingkungan Kerja	-.358	.101	-.465	-3.548	.001
Kepuasan Kerja	.550	.089	.576	6.208	.000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Dari tabel di atas, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 7.353 + 0,408 X_1 - 0,358 X_2 + 0,550 X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut:

1. Nilai konstanta menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja bernilai 0, maka Produktivitas Kerja memiliki adalah sebesar 7.353.
2. Disiplin Kerja: Dengan nilai koefisien sebesar 0.408 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan Disiplin kerja meningkatkan Produktivitas kerja sebesar 0,408
3. Lingkungan Kerja: Dengan nilai koefisien -0,358 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja justru menurunkan Produktivitas kerja sebesar 0,358.
4. Kepuasan Kerja: Dengan nilai koefisien sebesar 0,550 menunjukan bahwa setiap peningkatan satu satua Kepuasan kerja meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,550.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.419	1.462

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Tabel 6 nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,666, angka ini menunjukkan hubungan yang sedang antar variabel independen yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja. nilai R^2 yang dihasilkan sebesar 0,444 atau 44,4%. Angka ini menjelaskan bahwa Produktivitas Kerja di PT Bank SulutGo

Kantor Pusat dipengaruhi oleh faktor Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) sebanyak 44,4%, sedangkan sisanya 55,5% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang diluar dalam penelitian ini. Nilai R^2 yang tergolong kecil menunjukkan bahwa masih terdapat banyak faktor lain yang memengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi. Meskipun demikian, model regresi yang digunakan cukup baik dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan, meskipun masih ada faktor lain di luar penelitian yang pengaruh.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.360	3	38.120	17.844	.000 ^b
	Residual	143.132	67	2.136		
	Total	257.493	70			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Dari tabel uji F di atas, Nilai F hitung = 17,844 dan nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,000 Karena nilai Sig. , 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi signifikan secara statistik. Dengan kata lain, terdapat pengaruh yang signifikan. Dengan kata lain, terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Uji T (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.353	2.018		3.644	.001
	Disiplin Kerja	.408	.129	.418	3.175	.002
	Lingkungan Kerja	-.341	.101	-.465	-3.548	.001
	Kepuasan Kerja	.550	.089	.576	6.208	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin Kerja (X_1), Nilai signifikan 0,002 > 0,05, maka Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank SulutGo Kantor Pusat. Hal ini berarti semakin tinggi kedisiplinan karyawan dalam menaati peraturan, menyelesaikan

pekerjaan tepat waktu, serta mematuhi standar operasional, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dicapai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan Kerja (X2), Nilai signifikan $0,001 > 0,05$, maka Lingkungan Kerja Berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank SulutGo Kantor Pusat. Artinya, semakin tinggi persepsi negatif karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja, semakin rendah produktivitas kerja yang dihasilkan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Kepuasan Kerja (X3), Nilai signifikan $0,000 > 0,05$, maka Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank SulutGo Kantor Pusat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dicapai.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan uji F, diperoleh hasil bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank SulutGo Kantor Pusat ($F = 17,844$; $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,444 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 44,4% variasi produktivitas kerja, sedangkan sisanya 55,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti motivasi, budaya organisasi, 80 gaya kepemimpinan, serta kebijakan perusahaan. Hasil ini membuktikan bahwa produktivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, melainkan kombinasi dari beberapa faktor internal yang saling memengaruhi. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan aspek disiplin kerja, memperbaiki lingkungan kerja, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar produktivitas dapat terus ditingkatkan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank SulutGo Kantor Pusat ($t \text{ hitung} = 3,175$; $\text{Sig.} = 0,002 < 0,05$). Hal ini berarti semakin tinggi kedisiplinan karyawan dalam menaati peraturan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta mematuhi standar operasional, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dicapai. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Disiplin menciptakan keteraturan, tanggung jawab, dan profesionalisme sehingga berkontribusi langsung pada pencapaian target organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja ($t \text{ hitung} = 3,548$; $\text{Sig.} = 0,001 < 0,05$). Artinya, semakin tinggi persepsi negatif karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja, semakin rendah produktivitas kerja yang dihasilkan. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di PT Bank SulutGo Kantor Pusat masih perlu ditingkatkan, baik dari segi fisik (kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, kebersihan) maupun nonfisik (hubungan antar karyawan, komunikasi dengan atasan). Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan semangat kerja, konsentrasi, serta efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugas.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas ($t \text{ hitung} = 6,208$; $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dicapai. Karyawan yang

puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi lebih tinggi, loyalitas terhadap perusahaan, serta kesediaan untuk memberikan kinerja terbaik. Kepuasan kerja muncul dari berbagai faktor, seperti kompensasi yang adil, pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karier, serta hubungan baik dengan rekan kerja maupun

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Secara simultan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Semakin tinggi kedisiplinan karyawan dalam menaati peraturan, menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu, dan mematuhi prosedur kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, baik dari sisi fisik maupun nonfisik, dapat menurunkan semangat kerja karyawan dan berdampak negatif terhadap produktivitas.

Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan, kompensasi, hubungan kerja, dan kesempatan pengembangan karier cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan: Perusahaan perlu terus menegakkan aturan disiplin yang konsisten, misalnya dalam hal ketepatan waktu dan penyelesaian pekerjaan. Bagi karyawan: diharapkan mampu menyeimbangkan waktu kerja dan keluarga, menjaga kondisi psikologis, dan meningkatkan motivasi kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya, Penelitian ini dapat menjadi acuan untuk studi lanjutan, namun disarankan menambahkan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau beban kerja. Dapat menggunakan pendekatan mixed methods (kuantitatif dan kualitatif) agar hasil penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Darmadi. (2020). PengaruhLingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 3(3), 240-247. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>
- Handoko, T. H. (2020). manajemen personalia dan sumber daya manusia. BPFE Yogyakarta, 1(1), 30.
- Ichlasul Amal, Maulidiah Amalina Rizqi (2022)

<https://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/improvement/article/view/15190>

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., et al. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktifitas Kerja. Medan: Yayasan Kita Menulis

Novitasari, D., Asbari, M., Amri, L. H. A., & Hutagalung, D. (2021). Mengelola Komitmen Dosen: Analisis Peran Modal Psikologis dan Leaders Coaching. Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 16(1), 198-213.

<https://doi.org/10.32534/jv.v16i1.1845>

Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung. Bisnis Dan Iptek, 13(1), 31-44.

Stevanus S. Pangkey, Lucky O. H. Dotulong, Regina T. Saerang (2023)

<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/52388>

Sugiyono.2020.Metode Penelitian Bandung:Alfabeta Bandung

Virginia A. Rampisela, Genita G. L. (2020)
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v2/index.php/emba/article/view/27535>

Wardianti, N. K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. NusantaraSakti Group Bandar Lampung. 11-22.