

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI KONVEKSI WD WILDD OUTDOOR PAGERAGEUNG

Oleh

Ai Rifaatul Mahmudah¹, Yayan Rudianto², Bambang Kurnia Nugraha³, Erna Rusmiwati Sukandar⁴

^{1,2,3}Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mubarakiyah

⁴Prodi Perbankan Keuangan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mubarakiyah

Email: ¹airifaatulai@gmail.com, ²yayanrudianto6474@gmail.com,

³bambang300687@gmail.com, ⁴ernarusmiwati@gmail.com

Article History:

Received: 18-10-2025

Revised: 26-10-2025

Accepted: 21-11-2025

Keywords:

Work Environment, Work

Discipline, Employee

Productivity

Abstract: The problem in this research is related to employee productivity at WD Willd Outdoor Convection, which influenced by the work environment and work discipline. The study aims to: 1) determine the condition of the work environment at WD Willd Outdoor Convection 2) determine the level of work discipline at WD Willd Outdoor Convection 3) determine employee productivity at WD Willd Outdoor Convection, and 4) determine the effect of the work environment and work discipline to employee productivity at WD Willd Outdoor Convection. The method used in this research is descriptive with a replicative nature. This study uses primary data collected through the distribution of questionnaires measured by using a likert scale. The sample in this study amounted to fifty five respondents. The analytical tool used, is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that: 1) the work environment at WD Willd Outddor Convection is considered good 2) the level of Work discipline is considered good 3) employee productivity is also considered good, and 4) Based on the results of multiple linear regression analysis, the influence of the work environment and work discipline to employee productivity is positive and has a significant effect.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan. Dalam industri konveksi, produktivitas kerja menjadi faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karyawan dengan produktivitas tinggi akan mampu meningkatkan hasil produksi dan efisiensi kerja

Menurut (Setiawan & Nuridin, 2021) Produktivitas merujuk pada kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan *output* dibandingkan dengan sumber daya yang

digunakan. Seorang karyawan dianggap produktif jika dapat menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan harapan dalam waktu yang efisien atau tepat. Perusahaan harus selalu memperhatikan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, tujuan peningkatan produktivitas kerja ini yaitu agar karyawan mampu bekerja secara produktif, karyawan yang produktif yaitu karyawan yang cekatan dalam bekerja dan mampu menghasilkan barang atau jasa dengan waktu yang lebih singkat. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena jika produktivitas kerja rendah maka perusahaan tidak dapat berkembang dan tidak dapat mempertahankan usahanya. WD Willd Outdoor merupakan perusahaan konveksi yang bergerak di bidang produksi pakaian *outdoor* secara masal. Pakaian yang diproduksi dan dirancang secara khusus untuk memenuhi kebutuhan aktivitas luar ruangan. Perusahaan konveksi ini telah berdiri sejak tahun 2020 dan terus berkembang hingga saat ini.

Tabel 1. Data Hasil Produksi Konveksi WD Willd Outdoor Tahun 2024

Bulan	Target Produksi		Hasil Produksi	
	Jumlah Produk	Persentase	Jumlah Produk	Persentase
Januari	6.500	100%	5940	91%
Februari	6.500	100%	5361	82%
Maret	6.500	100%	4443	68%
April	6.500	100%	2456	38%
Mei	6.500	100%	2732	42%
Juni	6.500	100%	5709	88%
Juli	6.500	100%	4609	71%
Agustus	6.500	100%	5298	82%
September	6.500	100%	4721	73%
Oktober	6.500	100%	5895	91%
November	6.500	100%	5697	88%
Desember	6.500	100%	6000	92%

Sumber: Data Diolah dari Konveksi WD Willd Outdoor, 2025

Namun, hasil observasi awal di konveksi WD Willd Outdoor Pagerageung menunjukkan bahwa produktivitas karyawan masih mengalami fluktuasi. Data produksi tahun 2024 memperlihatkan bahwa target produksi sebesar 6.500 unit per bulan tidak selalu tercapai. Pada bulan April 2024 tingkat produksi hanya mencapai 38% dari target, dan pada Mei sebesar 42%. Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan dalam aspek produktivitas kerja. Faktor yang diduga mempengaruhi rendahnya produktivitas adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti sirkulasi udara yang buruk, serta disiplin kerja karyawan yang belum optimal, terlihat dari tingkat keterlambatan dan absensi tanpa keterangan.

Berdasarkan latar belakang masalah, judul penelitian dirumuskan sebagai berikut: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Konveksi Wd Willd Outdoor Pagerageung”**.

LANDASAN TEORI

1.1 Lingkungan Kerja

Menurut Afandi dalam (Kurniawan & Azis, 2024) “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”.

1.2 Disiplin Kerja

Berdasarkan pendapat (Sutrisno, 2019) dapat dikemukakan bahwa Disiplin mencerminkan sikap menghormati peraturan dan kebijakan perusahaan yang dimiliki oleh karyawan. Jika karyawan sering mengabaikan atau melanggar peraturan tersebut, hal itu menunjukkan rendahnya disiplin kerja. Sebaliknya, kepatuhan karyawan terhadap ketetapan perusahaan mencerminkan tingkat disiplin yang baik.

1.3 Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut (Sutrisno, 2019) Produktivitas secara umum merujuk pada hubungan antara *ouput* berupa barang atau jasa dengan *input* seperti tenaga kerja, bahan baku, modal. Produktivitas mencerminkan tingkat efisiensi dalam proses produksi, yakni perbandingan antara hasil yang dihasilkan dengan sumber daya yang digunakan. *Input* sering kali dikaitkan dengan tenaga kerja, sementara *output* dapat diukur berdasarkan fisik, jumlah, maupun nilai ekonominya.

1.4 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2020) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah adalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Pada penelitian ini penulis dapat merumuskan hipotesis yaitu sebagai berikut:

H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Konveksi WD Willd Outdoor Pagerageung.

H_a: Terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Konveksi WD Willd Outdoor Pagerageung.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dan untuk jenis penelitiannya menggunakan kuantitatif. Dalam penelitian ini untuk tipenya selain menggambarkan juga dilakukan pengolahan data ataupun pengukuran masing-masing variabel yang diteliti guna mengambil keputusan. Menurut (Arikunto, 2019) “penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksud untuk menyelidiki keadaan, kondisi, atau hal hal lain yang sudah disebutkan yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian”.

Menurut (Sugiyono, 2020) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada

populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dibatasi pada lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut (Sugiyono, 2020) populasi merujuk pada kumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk menjadi fokus studi dan kemudian dianalisis untuk menghasilkan kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Konveksi Willd Outdoor yang berjumlah 55 orang. Menurut (Arikunto, 2019) “ Apabila jumlah populasi yang diteliti jumlahnya kurang dari 100, maka hendaknya semua populasi dijadikan sampel. Tetapi bila lebih dari 100, maka jumlah sampel yang diambil sebanyak 10-15% atau 20-25% atau dari total populasi”. Merujuk pada teori diatas penulis menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sampel. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan sebanyak 55 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, dependent variabel dan indivedent variabel keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,19858742
Most Extreme Differences	Absolute	0,089
	Positive	0,089
	Negative	-0,073
Test Statistic		0,089
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.		

Data diolah menggunakan Software SPSS versi 26.0 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang telah diuji berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis nilai dari pengaruh dua variabel atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel atau lebih dengan suatu variabel terikat. Perhitungan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dikarenakan ada dua variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2). Dan satu variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,479	3,390		2,796	0,007
Lingkungan Kerja	0,262	0,128	0,230	2,045	0,046
Disiplin Kerja	0,533	0,116	0,519	4,604	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan Software SPSS versi 26.0 (2025)

Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda yang tertera pada tabel di atas, maka dapat dilihat pada kolom B nilai *constant* yang kemudian persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 9,479 + 0,262X_1 + 0,533X_2$$

Dimana:

- Y = Lingkungan Kerja
- X₁ = Disiplin Kerja
- X₂ = Produktivitas Kerja
- Karyawan a = 9,479
- b₁ = 0,262
- b₂ = 0,533

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, dapat menggambarkan bahwa variabel lingkungan kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh positif. Dengan demikian, setiap kenaikan satu variabel lingkungan Kerja (X₁) akan berpengaruh sebesar 0,262 terhadap produktivitas (Y) dan setiap kenaikan satu variabel disiplin kerja (X₂) akan berpengaruh sebesar 0,533 terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Dengan signifikansi variabel lingkungan kerja (X₁) 0,046 < 0,05 dan variabel disiplin kerja (X₂) 0,000 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa regresi berganda tersebut dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja karyawan (Y).

Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mencari besarnya pengaruh antara dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan (bersama- sama) dengan variabel terikat (Y). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan terdapat korelasi. Sedangkan, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan tidak terdapat korelasi.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,620 ^a	0,385	0,361	4,27857
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber: Data diolah menggunakan Software SPSS versi 26.0 (2025)

Berdasarkan Hasil perhitungan diatas, besarnya pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 Dapat disimpulkan berdasarkan interpretasi koefisien.

Tabel 5. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interpretasi Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Berdasarkan Hasil perhitungan diatas, besarnya pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah 62% Koefisien nilai R hitung berada pada interval 0,60 – 0,799 yang berarti hubungan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) di Konveksi WD Willd Outdoor Pagerageung memiliki hubungan yang kuat atau memiliki pengaruh yang kuat.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) apakah terdapat peningkatan atau penurunan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

Tabel 6. Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,620 ^a	0,385	0,361	4,27857
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber: Data diolah menggunakan Software SPSS versi 26.0 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 39%, hal ini menunjukkan bahwa tingkat keeratan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 39% dan sisanya 61% dipengaruhi oleh variabel ataupun faktor lain.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara individual dalam menerangkan variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y). Dasar pengambilan keputusan dalam uji t parsial ini dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,479	3,390		2,796	0,007
Lingkungan Kerja (X1)	0,262	0,128	0,230	2,045	0,046
Disiplin Kerja (X2)	0,533	0,116	0,519	4,604	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data diolah menggunakan Software SPSS versi 26.0 (2025)

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan
Ha : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan *Software SPSS versi 26.0* untuk variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 2.045 dengan tingkat signifikansi 0,046 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Nilai signifikansi 0,046 lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dan untuk ttabel yaitu sebesar 1.673 dan diperoleh thitung sebesar 2.045 lebih besar dibandingkan dengan ttabel sebesar 1.673 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan
Ha : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan *Software SPSS versi 26.0* untuk variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 4.604 dengan tingkat signifikansi 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dan untuk ttabel yaitu sebesar 1.673 dan diperoleh thitung sebesar 4.604 lebih besar dibandingkan dengan ttabel sebesar 1.673 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel bebas atau lebih secara simultan atau disebut juga bersamaan terhadap variabel terikat. Berikut merupakan hasil perhitungan dari uji F:

Tabel 8. Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	595,659	2	297,830	16,269	,000 ^b
Residual	951,919	52	18,306		
Total	1547,579	54			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					
b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan Kerja					

Sumber: data diolah menggunakan Software SPSS versi 26.0 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai F hitung yaitu sebesar 16.269 dengan nilai signifikan 0,05 dan diperoleh F tabel sebesar 3,17. Berdasarkan hasil tersebut, diketahui nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan untuk F hitung sebesar 16.269 lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,17 dan artinya signifikan. Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) di Konveksi WD Willd Outdoor Pagerageung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan rekapitulasi mengenai indikator Lingkungan Kerja (X1) dari 55 responden didapat jumlah skor 1551. Terlihat dari item kuesioner pernyataan Tata ruang tempat kerja tertata dengan baik sehingga memudahkan dalam bekerja dengan skor 219. Sedangkan nilai yang terendah adalah Udara di tempat kerja cukup segar dan tidak pengap dengan skor 158. Jumlah skor tersebut termasuk kedalam klasifikasi baik, sehingga interpretasi lingkungan kerja di WD Willd Outdoor Pagerageung dinilai baik.

Berdasarkan hasil perhitungan rekapitulasi mengenai indikator Disiplin kerja (X2) dari 55 responden didapat jumlah skor 1845. Terlihat pada item kuesioner pernyataan dalam Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan dengan skor 244, sedangkan nilai yang terendah adalah Saya mengikuti prosedur kerja yang berlaku untuk memastikan kualitas hasil kerja dengan skor 222. Sehingga interpretasi penafsiran persepsi disiplin kerja di WD Willd Outdoor Pagerageung dinilai baik.

Berdasarkan hasil perhitungan rekapitulasi mengenai indikator produktivitas kerja (Y) dari 55 responden didapat jumlah skor 1845. Hal ini terlihat pada item Saya menerima masukan dari atasan dan rekan kerja sebagai bahan untuk perbaikan diri dengan skor 238, sedangkan nilai yang terendah adalah Saya memiliki kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dengan Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan saya memiliki mutu yang baik sebelum diserahkan masing-masing skor 225, sehingga interpretasi penafsiran produktivitas kerja karyawan pada WD Willd Outdoor Pagerageung dinilai baik.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yaitu terkait hasil analisis regresi berganda mengenai lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja

karyawan pada Konveksi WD Willd Outdoor Pagerageung menghasilkan konstanta sebesar 9,479, koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,262 dan koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,533, hasil perhitungan tersebut bertanda positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y adalah positif. Untuk interpretasi koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,620, berada pada interval 0,600 – 0,799 yang artinya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kuat antara lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan produktivitas kerja (Y). Sementara itu berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh angka 0,385. Hal tersebut merupakan perkuadratan dari nilai $r=0,620^2=0,385$ atau yang disebut R Square. Dengan demikian nilai koefisien determinasi adalah sebesar 39%, artinya pengaruh lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 39%, sedangkan sisanya 61% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) diketahui pada lingkungan kerja (X1) untuk thitung (2.045) lebih besar dari ttabel (1.673) atau $2.045 > 1.673$ dengan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$, dengan demikian bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Pada variabel disiplin kerja (X2) untuk thitung (4.604) lebih besar dari ttabel (1.673) atau $4.604 > 1.673$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Sedangkan pada uji hipotesis secara bersama-sama (uji F), diketahui nilai Fhitung sebesar 16.269 dengan nilai ttabel 3,17, sehingga nilai Fhitung $>$ ttabel atau $16.269 > 3,17$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) pada Konveksi WD Willd Outdoor Pagerageung.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- [2] Kurniawan, A., & Azis, A. (2024). *Semangat Kerja Karyawan Pada Pt Tobamix Ferrumindo Kota Tangerang*. 1(2), 23–36.
- [3] Setiawan, B., & Nuridin, N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail*. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1).
- [4] Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. In 2 (Pp. Iii–434).
- [5] Sutrisno, H. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Jl.Tambora Raya No. 23 Rawamangun- Jakarta.
- [6] <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.520>

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN