

Determinan Produktivitas Kerja Karyawan di SMP
Nasional Denpasar

I Nengah Tambun ^{1*}, I Made Suidarma ²

^{1*,2} Program Studi Manajemen, Universitas Pendidikan Nasional, Kota Denpasar,
Provinsi Bali, Indonesia.

Corresponding Email : tambunputu@gmail.com ^{1*}

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan SMP Nasional Denpasar. Latar belakang penelitian berangkat dari tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan pada tahun 2024 yang mencerminkan lemahnya pengelolaan sumber daya manusia. Kondisi ini tidak hanya mengganggu stabilitas kerja organisasi, tetapi juga secara langsung berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan, sehingga menuntut adanya kajian empiris untuk mengidentifikasi faktor-faktor penentunya. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden 49 orang yang ditentukan melalui sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner dengan skala Likert, serta dianalisis menggunakan regresi linier berganda dilengkapi uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki kontribusi terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini memberikan bukti empiris bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan.

Kata kunci: Disiplin; Lingkungan Kerja; Motivasi; Produktivitas.

Abstract. This study aims to analyze the influence of the work environment, work discipline, and work motivation on employee productivity at SMP Nasional Denpasar. The background of the study stems from the high level of employee absenteeism in 2024, which reflects weak human resource management. This condition not only disrupts organizational work stability but also directly impacts employee productivity, thus requiring an empirical study to identify the determining factors. The research approach uses a quantitative method with 49 respondents determined through saturated sampling. Data collection was carried out through observation and questionnaires with a Likert scale, and analyzed using multiple linear regression with validity, reliability, and classical assumption tests. The results show that all three variables contribute to employee productivity. These findings provide empirical evidence for the development of human resource management in educational institutions.

Keywords: Discipline; Work Environment; Motivation; Productivity.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aspek krusial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi syarat utama untuk meningkatkan produktivitas serta menjaga kesinambungan kinerja organisasi (Segoro & Kusuma Pratiwi, 2021). Dalam lingkungan sekolah, kualitas tenaga pendidik dan staf administrasi memegang peranan signifikan dalam menjaga mutu layanan pendidikan dan pencapaian tujuan institusi. Namun, observasi awal di lapangan dan analisis data sekunder mengungkap sejumlah permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius di SMP Nasional Denpasar. Kinerja pegawai tidak dapat dipisahkan dari tingkat kehadiran kerja, karena kehadiran menjadi prasyarat utama bagi terlaksananya fungsi dan tanggung jawab organisasi secara optimal. Data absensi guru, pegawai, dan staf SMP Nasional Denpasar sepanjang Januari hingga Desember 2024 menunjukkan rata-rata tingkat ketidakhadiran sebesar 19,33%.

Secara teori, angka ketidakhadiran yang tinggi mencerminkan lemahnya kedisiplinan dan rendahnya keterikatan karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja (Mangkunegara, 2017; Robbins & Judge, 2017). Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, absensi yang melebihi batas wajar menandakan inefisiensi pemanfaatan tenaga kerja, peningkatan beban kerja bagi karyawan lain, serta gangguan pada alur kerja organisasi. Kondisi ini berdampak langsung pada penurunan output kerja, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, sehingga produktivitas organisasi secara keseluruhan menjadi kurang optimal (Sedarmayanti, 2018). Oleh karena itu, tingkat ketidakhadiran sebesar 19,33% dapat diinterpretasikan sebagai indikasi adanya persoalan struktural dalam pengelolaan disiplin dan motivasi kerja karyawan. Di sisi lain, hasil observasi menunjukkan bahwa sumber daya manusia di SMP Nasional Denpasar umumnya memiliki latar belakang pendidikan dan kompetensi yang memadai. Berdasarkan teori modal manusia (*human capital*), kualitas pendidikan dan kompetensi individu merupakan aset strategis yang

seharusnya mendorong peningkatan produktivitas organisasi (Milisavljevic *et al.*, 1986). Namun, tingginya tingkat ketidakhadiran mengindikasikan adanya kesenjangan antara potensi sumber daya manusia yang dimiliki dengan kinerja aktual yang ditampilkan. Hal ini menegaskan peran penting faktor lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi dalam menentukan sejauh mana modal manusia tersebut dapat diaktualisasikan menjadi produktivitas kerja yang optimal. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi lingkungan kerja, tingkat kedisiplinan, dan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang mendukung terbukti mampu meningkatkan semangat dan efektivitas kerja (Gea *et al.*, 2024), meskipun beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tidak selalu signifikan (Solehati *et al.*, 2024; Saleh & Utomo, 2018). Disiplin kerja juga menjadi aspek penting yang mencerminkan tanggung jawab dan kepatuhan karyawan terhadap aturan organisasi (Nursika *et al.*, 2023).

Beberapa studi mengonfirmasi hubungan positif antara disiplin dan kinerja (Zaenal Arifin & Sasana, 2022), namun terdapat pula temuan yang menunjukkan hubungan tersebut tidak signifikan (Walker, 2019). Hal serupa ditemukan pada motivasi kerja, di mana sebagian penelitian melaporkan pengaruh positif terhadap produktivitas (Nurwahyuni *et al.*, 2020), sementara yang lain menemukan hasil sebaliknya (Leihitu *et al.*, 2022; Birowo & Ahsani, 2024). Ketidakkonsistenan temuan sebelumnya menunjukkan perlunya pengujian ulang, khususnya dalam konteks sumber daya manusia di lembaga pendidikan seperti SMP Nasional Denpasar. Tingginya tingkat ketidakhadiran menjadi tanda adanya persoalan mendasar yang memerlukan perhatian organisasi, terutama terkait efektivitas lingkungan kerja, kedisiplinan, dan motivasi sebagai faktor yang berpotensi memengaruhi produktivitas. Oleh sebab itu, penelitian ini dilaksanakan untuk menghasilkan temuan empiris yang dapat menjadi dasar bagi langkah-langkah peningkatan kinerja sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori yang bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan SMP Nasional Denpasar. Desain eksplanatori dipilih untuk menguji pengaruh antarvariabel melalui pengujian hipotesis yang disusun secara sistematis (Sugiyono, 2019). Pendekatan kuantitatif memberikan kemudahan dalam pengukuran variabel secara objektif melalui data numerik yang dapat dianalisis secara statistik, sehingga menghasilkan dasar empiris yang kuat dalam menjelaskan hubungan antarvariabel (Sekaran & Bougie, 2017). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan SMP Nasional Denpasar sebanyak 49 orang. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Pendekatan ini bertujuan memperoleh gambaran menyeluruh mengenai kondisi populasi sekaligus menghindari bias yang mungkin timbul akibat pemilihan sampel parsial (Sugiyono, 2019).

Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner terstruktur, yang merupakan metode pengumpulan data primer dengan memperoleh tanggapan langsung dari responden (Sekaran & Bougie, 2017). Instrumen disusun berdasarkan kajian literatur dan adaptasi dari instrumen penelitian terdahulu yang relevan dengan topik. Variabel lingkungan kerja dikembangkan berdasarkan indikator yang menggambarkan kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan serta efektivitas kerja karyawan (Purba *et al.*, 2021). Variabel disiplin kerja merujuk pada indikator kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, dan ketepatan waktu dalam bekerja (Firjatullah *et al.*, 2023). Variabel motivasi kerja diukur melalui indikator dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang memengaruhi perilaku kerja (Kartiningrum *et al.*, 2022). Sedangkan variabel produktivitas kerja diukur berdasarkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas sebagai hasil

pemanfaatan sumber daya kerja (Edy Sutrisno, 2020). Secara operasional, instrumen terdiri atas 3 butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja, 5 butir untuk disiplin kerja, 4 butir untuk motivasi kerja, dan 6 butir untuk produktivitas kerja. Setiap butir disesuaikan dengan karakteristik dan konteks sumber daya manusia di lembaga pendidikan, serta telah melalui proses validasi isi oleh ahli manajemen sumber daya manusia guna memastikan kesesuaian indikator dengan konstruk yang diukur (Azwar, 2018). Kuesioner disebarkan langsung kepada seluruh responden, yang kemudian diminta memberikan jawaban berdasarkan persepsi dan pengalaman kerja masing-masing.

Skala Pengukuran

Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert lima poin, sesuai dengan rekomendasi Sugiyono (2019), yang dirancang untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap objek penelitian. Skala ini dipilih karena mampu mengkonversi persepsi subjektif menjadi data kuantitatif yang dapat dianalisis dengan teknik statistik inferensial (Azwar, 2018).

Tabel 1. Ketentuan Instrumen Pengukuran Penelitian

No	Kategori Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Uji Instrumen

Sebelum digunakan untuk pengumpulan data utama, instrumen penelitian menjalani serangkaian pengujian untuk memastikan kelayakannya sebagai alat ukur. Proses ini meliputi validasi isi (*content validity*) melalui penilaian oleh ahli serta uji empiris berupa analisis validitas dan reliabilitas berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner. Tahap awal pengujian validitas isi melibatkan 30 responden yang terdiri dari guru dan karyawan SMP Nasional Denpasar. Jumlah ini memenuhi batas minimum sampel uji coba instrumen sebagaimana direkomendasikan oleh Sugiyono (2019) dan Nunnally & Bernstein (1994). Validasi bertujuan memastikan setiap butir

pernyataan merepresentasikan konstruk yang diukur secara tepat, jelas, dan relevan dengan konteks sekolah, sehingga instrumen layak digunakan pada tahap pengumpulan data selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup:

- 1) Uji normalitas, yang bertujuan memeriksa distribusi data menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov (Sintia *et al.*, 2022).
- 2) Uji multikolinearitas, untuk mendeteksi korelasi tinggi antar variabel bebas yang dapat mengganggu kestabilan model regresi. Kriteria bebas multikolinearitas ditandai dengan nilai tolerance > 0,01 dan Variance Inflation Factor (VIF) < 10 (Nafiudin *et al.*, 2021; Purba *et al.*, 2021).
- 3) Uji heterokedastisitas, yang menguji kesamaan varians residual. Model regresi yang baik menunjukkan homoskedastisitas, dengan data bebas heterokedastisitas apabila nilai signifikansi > 0,05 (Theofani & Sedyono, 2022; Jasmine *et al.*, 2023).

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda diterapkan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan maupun parsial. Regresi linier menggambarkan hubungan fungsional yang bersifat linier antara variabel independen dan dependen, sehingga memungkinkan penjelasan kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Yusuf Alwy *et al.*, 2024).

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 49 responden. Dari segi jenis kelamin, terdapat 25 responden laki-

laki (51,02%) dan 24 responden perempuan (48,98%), menunjukkan komposisi gender yang seimbang dan representatif. Distribusi usia mayoritas berada pada rentang 25–35 tahun sebanyak 22 orang (44,90%), diikuti oleh kelompok usia 36–45 tahun sebanyak 11 orang (22,45%), usia di bawah 25 tahun sebanyak 9 orang (18,37%), dan usia di atas 45 tahun sebanyak 7 orang (14,29%). Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada dalam fase usia produktif. Dari segi pendidikan, mayoritas responden berpendidikan strata satu (S1) sebanyak 39 orang (79,59%), diikuti strata dua (S2) sebanyak 6 orang (12,24%), lulusan SLTA sebanyak 3 orang (6,12%), dan diploma sebanyak 1 orang (2,04%). Komposisi ini mengindikasikan latar belakang pendidikan yang memadai untuk memahami instrumen penelitian. Berdasarkan masa kerja, kelompok dengan pengalaman kerja lebih dari 10 tahun merupakan yang terbanyak, yakni 18 orang (36,73%). Kelompok dengan masa kerja 6–10 tahun berjumlah 12 orang (24,49%), 1–5 tahun sebanyak 10 orang (20,41%), dan kurang dari 1 tahun sebanyak 9 orang (18,37%). Dominasi responden berpengalaman menunjukkan bahwa data yang diperoleh mencerminkan kondisi kerja yang stabil dan dapat dipertanggungjawabkan secara empiris.

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan memastikan bahwa setiap item kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara akurat. Seluruh item pertanyaan menunjukkan nilai r-hitung di atas 0,306, sehingga semua indikator pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Table 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	734	306	Rhitung>Rtabel= Valid
	X1.2	904	306	Rhitung>Rtabel= Valid
	X1.3	904	306	Rhitung>Rtabel= Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	752	306	Rhitung>Rtabel= Valid
	X2.2	794	306	Rhitung>Rtabel= Valid

Motivasi Kerja (X3)	X2.3	733	306	Rhitung>Rtabel= Valid
	X2.4	685	306	Rhitung>Rtabel= Valid
	X2.5	766	306	Rhitung>Rtabel= Valid
	X3.1	954	306	Rhitung>Rtabel= Valid
	X3.2	819	306	Rhitung>Rtabel= Valid
	X3.3	831	306	Rhitung>Rtabel= Valid
	X3.4	703	306	Rhitung>Rtabel= Valid
Prioduktivitas Kerja (Y)	Y1	857	306	Rhitung>Rtabel= Valid
	Y2	878	306	Rhitung>Rtabel= Valid
	Y3	750	306	Rhitung>Rtabel= Valid
	Y4	880	306	Rhitung>Rtabel= Valid
	Y5	801	306	Rhitung>Rtabel= Valid
	Y6	748	306	Rhitung>Rtabel= Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai r-tabel (0,306). Dengan demikian, seluruh indikator tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan secara empiris mampu merepresentasikan konstruk yang diukur dengan baik.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	907	60	Cronbach's Alpha > 0,60 = Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	892	60	Cronbach's Alpha > 0,60 = Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	921	60	Cronbach's Alpha > 0,60 = Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	875	60	Cronbach's Alpha > 0,60 = Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimum yang ditetapkan (0,60). Variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja masing-masing menunjukkan nilai Alpha yang tinggi, mengindikasikan instrumen memiliki tingkat keandalan yang baik dan mampu menghasilkan data yang konsisten. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak sebagai alat pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian. Nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel berada di atas ambang batas 0,60, yang menandakan bahwa instrumen memiliki tingkat keandalan yang memadai dan dapat digunakan secara konsisten dalam pengumpulan data.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang diperoleh dari tabel koefisien, seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Kondisi ini menunjukkan tidak adanya korelasi tinggi antar variabel bebas, sehingga model regresi yang digunakan layak dan tidak mengalami masalah multikolinearitas.

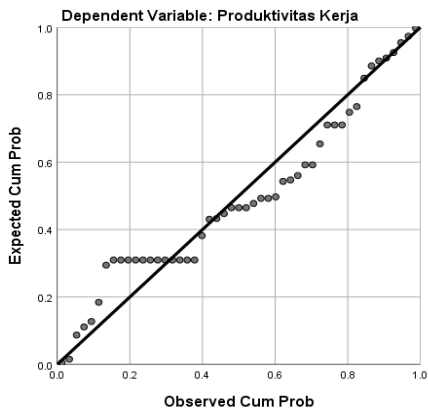
Tabel 4. Cofficients

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	2.653	1.271		2.088	0.043					
Lingkungan Kerja	0.425	0.134	0.253	3.181	0.003	0.783	0.428	0.174	0.472	2.118
Disiplin	0.347	0.101	0.309	3.423	0.001	0.839	0.454	0.187	0.365	2.737

Kerja										
Motivasi	0.611	0.120	0.465	5.088	0.000	0.877	0.604	0.278	0.357	2.800
Kerja										

Uji Normalitas

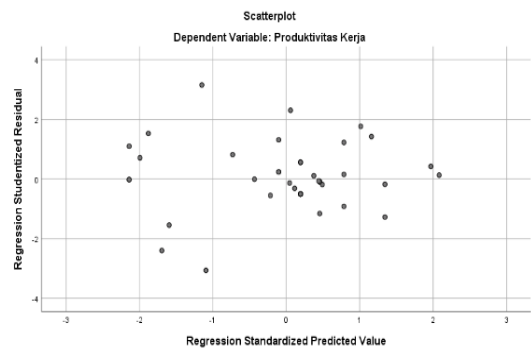
Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan grafik Normal Probability Plot (P-P Plot). Hasil pengujian menunjukkan bahwa sebaran titik-titik data residual berada di sekitar dan mengikuti garis diagonal secara konsisten. Pola ini mengindikasikan bahwa residual berdistribusi normal dan tidak terdapat penyimpangan yang signifikan. Oleh karena itu, asumsi normalitas terpenuhi, sehingga model regresi yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.



Gambar 1. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot yang memetakan nilai residual terhadap nilai prediksi. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tersebar secara acak, baik di atas maupun di bawah garis nol, tanpa membentuk pola tertentu yang sistematis. Kondisi ini mengindikasikan tidak adanya heterokedastisitas dalam model. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas terpenuhi, dan model regresi dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.



Gambar 2. Scatterplot

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar residual dalam model regresi. Hasil pengujian menunjukkan nilai Durbin–Watson sebesar 1,567, yang berada dalam rentang antara –2 hingga +2. Nilai ini mengindikasikan tidak adanya autokorelasi pada residual. Dengan demikian, asumsi independensi residual terpenuhi, dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Table 5. Nilai Durbin Watson

Model	Durbin-Watson
1	1.567

Persamaan Regresi

Hasil analisis regresi linear berganda yang tertuang pada tabel koefisien menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan pada ketiga variabel independen tersebut cenderung diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja. Berdasarkan nilai koefisien regresi, variabel motivasi kerja memiliki koefisien paling besar dibandingkan variabel lainnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja responden. Adapun persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$
$$Y = 2,653 + 0,425X_1 + 0,347X_2 + 0,611X_3$$

Keterangan:
Y= Produktivitas kerja
X₁= Lingkungan kerja
X₂= Disiplin kerja
X₃= Motivasi kerja
 α = Konstanta
e= error
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi masing-masing variabel (lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja)

Hasil Uji Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja. Hasil analisis menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara ketiga variabel independen tersebut dengan produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, maka produktivitas kerja cenderung meningkat.

Table 6. Nilai Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.930	0.866	0.857	0.951	1.567

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,930. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2019), nilai koefisien yang berada pada rentang 0,801–1,000 termasuk dalam kategori korelasi sangat kuat. Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan yang sangat erat dan searah antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel lingkungan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan motivasi kerja (X₃) terhadap produktivitas kerja

karyawan (Y) secara simultan. Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai R² sebesar 0,857. Persentase pengaruh ketiga variabel independen terhadap produktivitas kerja dapat dihitung sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\% = 0,857 \times 100\% = 85,7\%$$

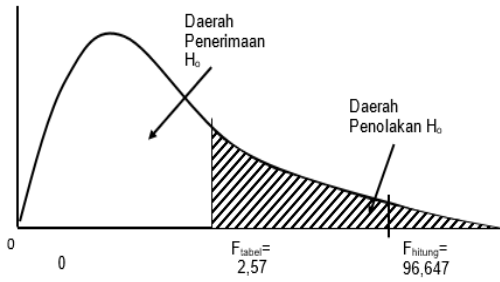
Artinya, 85,7% perubahan produktivitas kerja karyawan SMP Nasional Denpasar dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 14,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 7. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	262.274	3	87.425	96.647	0.000
Residual	40.706	45	0.905		
Total	302.980	48			

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan motivasi kerja (X₃) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan SMP Nasional Denpasar. Dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,57.

Sedangkan hasil perhitungan menunjukkan nilai Fhitung sebesar 96,647.



Gambar 3. Uji Signifikansi F

Berdasarkan gambar tersebut, nilai F_{hitung} sebesar 96,647 dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,57. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Analisis Regresi Sederhana atau Parsial

Berdasarkan tabel koefisien yang tertuang pada Tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian pengaruh secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

- 1) Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,425 dengan nilai t hitung sebesar 3,181 dan tingkat signifikansi sebesar 0,003 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja diterima.
- 2) Variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,347 dengan nilai t hitung sebesar 3,423 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, yang berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka produktivitas kerja cenderung meningkat.
- 3) Selanjutnya, variabel motivasi kerja menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,611 dengan nilai t hitung tertinggi, yaitu 5,088, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien regresi dan t hitung yang paling besar dibandingkan variabel lainnya mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi produktivitas kerja secara parsial.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, berperan penting dalam menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Di lembaga pendidikan, lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya berkaitan dengan fasilitas dan sarana pendukung, tetapi juga mencakup kualitas hubungan kerja, komunikasi antarpegawai, serta iklim kerja yang mendukung kolaborasi. Oleh karena itu, manajemen SMP Nasional Denpasar perlu secara berkelanjutan memperhatikan kualitas lingkungan kerja melalui penataan ruang kerja yang ergonomis, penciptaan suasana kerja yang harmonis, serta penguatan budaya organisasi yang saling menghargai. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan peran strategis lingkungan kerja dalam mendorong kinerja dan produktivitas pegawai (Waseso & Wiwin, 2021; Aslamiyah, 2024). Selain itu, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas merupakan fondasi penting untuk menciptakan kinerja yang efektif dan efisien. Dalam sekolah, disiplin kerja berfungsi tidak hanya sebagai alat pengendalian perilaku, tetapi juga sebagai mekanisme pembentukan budaya kerja profesional. Oleh sebab itu, manajemen SMP Nasional Denpasar perlu menerapkan sistem disiplin kerja yang konsisten dan adil, dengan penegakan aturan yang disertai pendekatan edukatif, pemberian teladan oleh pimpinan, serta sistem penghargaan dan sanksi yang proporsional. Pendekatan ini akan memperkuat disiplin sebagai bagian dari komitmen profesional dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan,

sesuai dengan temuan Zaenal Arifin dan Sasana (2022) serta Rahmawati *et al.* (2024). Motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dorongan internal dan eksternal karyawan menjadi faktor utama yang menentukan intensitas dan kualitas kinerja. Dalam lembaga pendidikan, motivasi kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor material, tetapi juga oleh motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab moral, panggilan profesi, dan makna sosial pekerjaan di bidang pendidikan. Oleh karena itu, manajemen sekolah perlu merancang kebijakan yang mampu menumbuhkan dan memelihara motivasi kerja, seperti pemberian apresiasi atas kinerja, peluang pengembangan kompetensi, serta keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Pendekatan ini diharapkan meningkatkan komitmen dan inisiatif kerja secara berkelanjutan, sebagaimana ditegaskan oleh Solehati *et al.* (2024) dan Sukardi (2021). Secara simultan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja di lembaga pendidikan merupakan hasil interaksi berbagai faktor organisasi dan individu yang saling terkait, di mana ketidakseimbangan salah satu faktor dapat melemahkan efektivitas faktor lainnya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi sangat diperlukan di SMP Nasional Denpasar. Manajemen sekolah tidak hanya harus fokus pada perbaikan lingkungan kerja atau penegakan disiplin, tetapi juga harus memperhatikan aspek motivasional karyawan secara menyeluruh. Sinergi antara lingkungan kerja yang kondusif, disiplin kerja yang konsisten, dan motivasi kerja yang kuat akan menciptakan sistem kerja yang produktif dan berkelanjutan, sesuai dengan temuan Estiana *et al.* (2023) dan Susanti *et al.* (2022) yang menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

dengan koefisien regresi sebesar 0,425, nilai *t* hitung 3,181, dan tingkat signifikansi 0,003 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja berkontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan koefisien regresi 0,347, nilai *t* hitung 3,423, dan tingkat signifikansi 0,001 ($< 0,05$), mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja secara konsisten mampu meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan dengan pengaruh positif dan signifikan, memiliki koefisien regresi sebesar 0,611, nilai *t* hitung 5,088, dan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$), menegaskan bahwa motivasi kerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja. Secara simultan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan SMP Nasional Denpasar dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,857, serta hasil uji *F* menunjukkan nilai *F* hitung sebesar 96,647 yang lebih besar daripada *F* tabel sebesar 2,57. Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar penelitian selanjutnya menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan atau budaya organisasi untuk memperluas kajian. Pimpinan SMP Nasional Denpasar dianjurkan meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja, memperkuat kedisiplinan, serta meningkatkan motivasi karyawan melalui penghargaan dan pengembangan karier. Selain itu, penelitian berikutnya disarankan menggunakan sampel yang lebih luas dan metode berbeda agar hasilnya lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 01–10.
- 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>.
- Kartiningrum, E. D., Basuki, H., Bambang, N., Otok, W., Nurul, E., & Yuswatiningsih, K. E. (2022). *Aplikasi regresi dan korelasi dalam analisis data hasil penelitian*. Penerbit STIKES Majapahit Mojokerto.
- Leihitu, K. F., Kalangi, J. A. F., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh motivasi, pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado. *Productivity*, 3(1), 61–66.
- Nafiudin, Andari, Kurnia, D., & Tia Safitri, A. (2021). Pentingnya desain ulang pekerjaan dan deskripsi pekerjaan untuk peningkatan kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19. *Sains Manajemen*, 7(2), 155–167. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i2.4139>.
- Nursika et al. (2023). *SENTRI: Jurnal riset ilmiah*, 2(4), 1275–1289.
- Nurwahyuni, Syamsu Alam, & Asdar Djamarang, M. M. (2020). *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(3), 26–36.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>.
- Segoro, W., & Kusuma Pratiwi, W. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2), 880–888. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.701>.
- Sintia, I., Pasarella, M. D., & Nohe, D. A. (2022). Perbandingan tingkat konsistensi uji distribusi normalitas pada kasus tingkat pengangguran di Jawa. *Prosiding Seminar Nasional Matematika, Statistika, dan Aplikasinya*, 2(2), 322–333.
- Solehati, D. T., Hasnawati, R., Sakinah, S. P., & Hendayana, Y. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. XYZ. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(1), 328–338. <https://doi.org/10.55681/sentri.v3i1.2183>.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>.
- Susanti, E. N., Tanjung, R., Lestari, L., Ashari, E., & Arianto, D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 608–618. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i3.3864>.
- Theofani, G., & Sedyono, E. (2022). Multiple linear regression analysis on factors that influence employees work motivation. *Sinkron*, 7(3), 791–798. <https://doi.org/10.33395/sinkron.v7i3.1453>.
- Walker, J. (2019). Hypothesis tests. *BJA Education*, 19(7), 227–231. <https://doi.org/10.1016/j.bjae.2019.03.006>.
- Yusuf Alwy, M., Herman, H. T., Abraham, A., & Rukmana, H. (2024). Analisis regresi linier sederhana dan berganda beserta penerapannya. *Journal on Education*, 06(02), 13331–13344.
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(6), 49–56.