



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 9245-9255

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Employee Engagement*, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Auto2000 Bypass Padang

Nada Nadhifa, Saiful Anwar

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP" Padang

nadhifanada44@gmail.com, saifulanwar@akbpstie.ac.id

Abstrak

Produktivitas karyawan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Namun, peningkatan target operasional yang diterapkan perusahaan tidak selalu diikuti oleh peningkatan produktivitas karyawan secara optimal. Kondisi tersebut terlihat pada Auto2000 Bypass Padang yang masih menghadapi kesenjangan kemampuan dan keterampilan antar karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement*, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Astra International Tbk Toyota Sales Operation Auto2000 Cabang Bypass Padang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 70 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, serta studi dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan IBM SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, analisis Tingkat Capaian Responden (TCR), uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis parsial (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen penelitian valid dan reliabel serta memenuhi seluruh asumsi klasik. Analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 24,090 + 0,499X_1 - 0,275X_2 - 0,005X_3$. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Sebaliknya, lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi 0,143 ($> 0,05$) dan disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0,953 ($> 0,05$), sehingga keduanya tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi merupakan faktor utama yang mampu meningkatkan produktivitas karyawan pada Auto2000 Bypass Padang.

Kata kunci: *Employee Engagement*, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan.

1. Pendahuluan

Dalam situasi persaingan bisnis yang kian intens dan kompetitif, menjaga produktivitas karyawan menjadi salah satu kunci keberhasilan organisasi. Tantangan yang dihadapi bukan hanya dari faktor eksternal seperti persaingan pasar dan perubahan teknologi, melainkan juga faktor internal berhubungan dengan orang-orang yang akan menjadi konsen atau pembahasannya yaitu sumber daya manusianya. Untuk itu, sangat penting untuk memahami bagaimana berbagai faktor psikologis dan sosial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Pada era globalisasi, tenaga kerja dituntut memiliki keterampilan unggul, adaptif, serta mampu mencerminkan nilai perusahaan melalui kinerjanya. Tenaga kerja memegang peran strategis dalam menentukan arah kemajuan dan keberlangsungan organisasi. Keberhasilan maupun kegagalan pencapaian tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya Oktavian et al., (2021). Oleh karena itu, ketika karyawan menginternalisasi perannya sebagai representasi perusahaan, mereka akan terdorong untuk menghasilkan kerja yang optimal secara konsisten.

Berdasarkan hasil observasi awal, Auto2000 Bypass Padang menerapkan strategi ekspansi layanan dengan menetapkan target operasional yang lebih tinggi, namun tidak diimbangi dengan peningkatan produktivitas karyawan secara proporsional. Kondisi ini terlihat dari fenomena yang terjadi di Auto2000 Bypass Padang menunjukkan adanya kesenjangan kemampuan dan keterampilan antar karyawan, baik teknis maupun non-teknis.

Berdasarkan informasi dari CRC Auto2000 Bypass Padang, setiap bagian memiliki target kerja, yaitu pada bagian penjualan ditargetkan mampu menjual sebanyak 6 unit kendaraan per karyawan per bulan, pada bagian mekanik, setiap karyawan memiliki target penyelesaian sebanyak 120 unit per bulan, serta pada bagian administrasi, target penyelesaian dokumen mencapai 1.500 dokumen per bulan yang ditangani oleh 3 orang karyawan, sehingga masing-masing bertanggung jawab sekitar 500 dokumen per bulan.

Karyawan dengan kompetensi yang lebih baik cenderung mampu bekerja lebih efektif dan efisien, sedangkan karyawan dengan kemampuan yang relatif lebih rendah membutuhkan waktu lebih lama dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini mengakibatkan ketidakseimbangan produktivitas kerja antar individu dalam organisasi. Meskipun perusahaan telah memberikan berbagai program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Oleh karena itu, permasalahan kesenjangan kemampuan dan keterampilan antar karyawan menjadi isu penting yang perlu mendapatkan perhatian dalam upaya peningkatan produktivitas di Auto2000 Bypass Padang.

Tabel 1.1. Tabel Bidang Pekerjaan dan Jumlah Karyawan Auto2000 Cabang By Pass Padang Tahun 2025

Bidang pekerjaan	Jumlah (orang)
Kepala Cabang	1
Customer Relation Coordinator (CRC)	1
Kepala Bengkel	1
Finance & Adm. Head	1
Service Advisor	10
Account Supervisor	1
Pembagi tugas mekanik	2
PGA	1
Kasir	1
Admin Billing Unit	3
Account Executive	12
Foreman	3
Mekanik GR	11
Bp	18
Partsman	4
Total	70

Sumber : PT.Astra Internasional Tbk Toyota Sales Operation Auto 2000 Cabang Bypass Padang Periode 2024

Berdasarkan data Tabel 1.1 tentang tabel bidang pekerjaan dan jumlah karyawan Auto 2000 Cabang Bypass Padang periode 2024, total terdapat 70 karyawan yang terbagi dalam berbagai bidang pekerjaan. Tabel karyawan ini mencakup posisi penting mulai dari Kepala Cabang, *Customer Relation Coordinator*, Kepala Bengkel, hingga bagian teknis dan administratif seperti Mekanik, *Service Advisor*, Admin Billing Unit, serta Staff bagian *Parts* dan PGA.

Salah satu tantangan yang dihadapi bisnis saat mengelola sumber daya manusia mereka adalah *employee engagement*. Menurut Wardiansyah, R. (2024), karyawan yang memiliki keterlibatan dalam pekerjaan lebih baik dibandingkan karyawan yang kurang terlibat. Karyawan yang secara emosional terlibat dalam tugas dan tanggung jawab mereka umumnya memperlihatkan komitmen yang lebih kuat, kinerja yang lebih produktif, serta kepuasan kerja yang lebih tinggi. serta memiliki kemungkinan lebih kecil untuk berhenti

Karyawan cenderung tidak mampu memberikan kinerja terbaik apabila tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan rendah. Kurangnya motivasi juga berisiko menurunkan tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan produktivitas perusahaan. Keterlibatan karyawan (*employee engagement*) merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja individu, inisiatif kerja, serta tingkat retensi karyawan, Pavani et al., (2024)

Lingkungan kerja yang kondusif memegang peranan penting dalam mendukung aktivitas karyawan. Implementasi manajemen lingkungan kerja yang kondusif berpotensi signifikan dalam memfasilitasi internalisasi motivasi, meningkatkan semangat kerja, dan menstimulasi terciptanya suasana kerja yang ergonomis. Lingkungan yang dikelola dengan baik dapat memberikan motivasi, semangat kerja, dan suasana kondusif dalam melaksanakan tugas. Sabei, R. (2020) menyebut lingkungan kerja sebagai kombinasi aspek sosial, psikologis, dan fisik yang memengaruhi cara kerja seseorang. Teo et al., (2020)(Motivasi et al., n.d.) menambahkan bahwa

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10017>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

lingkungan kerja mencakup alat dan bahan kerja, kondisi tempat kerja, metode pelaksanaan, serta pola kerja baik individu maupun tim. Karakteristik pekerjaan berbeda, seperti teknisi di bengkel dan staf administrasi di kantor, maka pengelolaan lingkungan kerja yang tepat menjadi penting.

Disiplin kerja merepresentasikan tingkat kepatuhan karyawan terhadap regulasi, prosedur operasional standar, serta alokasi waktu kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Di perusahaan dengan struktur posisi penting kedisiplinan tinggi diperlukan agar seluruh proses kerja berjalan sesuai standar. Kedisiplinan mencerminkan sikap patuh terhadap peraturan yang berlaku dan berperan penting dalam menentukan hasil kerja. Pemeliharaan disiplin kerja karyawan yang optimal mampu mempercepat realisasi tujuan organisasi. Sebaliknya, tingkat disiplin yang rendah justru menghambat proses pencapaian tersebut secara signifikan.

Disiplin membantu mengarahkan perilaku kerja melalui tanggung jawab, ketepatan waktu, serta penyelesaian tugas yang efektif, sehingga berdampak langsung pada produktivitas. Disiplin merupakan fondasi bagi perilaku kerja organisasi. Ketidadaan disiplin dalam lingkungan kerja dapat menghambat perusahaan dalam meraih hasil yang maksimal dan kurangnya kedisiplinan bahkan dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menganalisis pengaruh employee engagement, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Astra International Tbk Toyota Sales Operation Auto 2000 Cabang Bypass Padang. Populasi penelitian berjumlah 70 karyawan, dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik total sampling. Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara, serta data sekunder yang berasal dari buku, jurnal, dan literatur terkait. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan IBM SPSS melalui uji instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas), analisis deskriptif dengan Tingkat Capaian Responden (TCR), uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap produktivitas karyawan secara parsial.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT. Astra Internasional Tbk – Toyota Sales Operation Auto2000 Cabang Bypass Padang yang bergerak di bidang penjualan, servis, dan penyediaan suku cadang kendaraan Toyota. Perusahaan ini berlokasi di Jl. By Pass Km 12, Kota Padang, Sumatera Barat.

Auto2000 Bypass Padang didukung oleh 70 karyawan yang tersebar di berbagai bagian seperti penjualan, teknisi, dan administrasi. Dalam operasionalnya, perusahaan menetapkan target kerja pada setiap divisi guna mencapai kinerja yang optimal.

3.2 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, karakteristik responden mencakup aspek jenis kelamin, kelompok usia, serta tingkat pendidikan terakhir yang ditempuh. Penyajian deskripsi karakteristik dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden yang menjadi objek penelitian.

Tabel 3.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	64	91,4
Perempuan	6	8,6
Total	70	100,0

Sumber: Output SPSS versi 25, data diolah peneliti, 2026

Hasil analisis data yang disajikan pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa proporsi responden laki-laki jauh lebih besar dibandingkan perempuan. Dari keseluruhan 70 responden penelitian, 64 orang (91,4%) adalah laki-laki, sementara hanya 6 orang (8,6%) yang berjenis kelamin perempuan. Temuan ini mencerminkan bahwa komposisi sumber daya manusia pada perusahaan tersebut secara dominan diisi oleh tenaga kerja laki-laki.

Tabel 3.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20–30 tahun	25	35,7
31–40 tahun	30	42,9
41–50 tahun	14	20,0
> 50 tahun	1	1,4
Total	70	100,0

Sumber: Output SPSS versi 25, data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil yang tercantum pada Tabel 4.2, mayoritas responden penelitian berada pada rentang usia 31 hingga 40 tahun, yakni sebanyak 30 responden (42,9%). Data ini memperlihatkan bahwa tenaga kerja di perusahaan tersebut didominasi oleh individu yang berada pada fase usia kerja yang produktif.

Tabel 3.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA/Sederajat	40	57,1
D3	10	14,3
S1	20	28,6
Total	70	100,0

Sumber: Output SPSS versi 25, data diolah peneliti, 2026

Analisis data yang ditampilkan pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berasal dari kelompok pendidikan SLTA/ sederajat, yakni sebanyak 40 orang dengan persentase 57,1%. Kondisi ini mencerminkan bahwa mayoritas tenaga kerja pada perusahaan yang diteliti memiliki kualifikasi pendidikan pada jenjang sekolah menengah atas atau yang setara.

3.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

3.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu secara akurat merepresentasikan variabel yang diteliti. Prosedur pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari perhitungan (*r*-hitung) dengan nilai *r* pada tabel referensi (*r*-tabel) sebagai acuan penentuan valid atau tidaknya item tersebut. Berdasarkan jumlah sampel penelitian (*n* = 70) dan taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai *r*-tabel sebesar 0,235.

Tabel 3.4. Hasil Olahan Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Item	<i>r</i> -hitung	<i>r</i> -tabel	Keterangan
Y1	0,585	0,235	Valid
Y2	0,630	0,235	Valid
Y3	0,625	0,235	Valid
Y4	0,651	0,235	Valid
Y5	0,696	0,235	Valid
Y6	0,635	0,235	Valid
Y7	0,410	0,235	Valid
Y8	0,586	0,235	Valid

Sumber: Output SPSS versi 25, data diolah peneliti, 2026

Hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel tersebut dapat diidentifikasi Produktivitas Karyawan (Y) memiliki koefisien *r*-hitung dari setiap indikator melebihi nilai

r-tabel yang ditetapkan sebesar 0,235, maka semua pernyataan dianggap valid dan dapat diterapkan dalam proses analisis selanjutnya.

Tabel 3.4. Hasil Olahan Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1	0,585	0,235	Valid
Y2	0,630	0,235	Valid
Y3	0,625	0,235	Valid
Y4	0,651	0,235	Valid
Y5	0,696	0,235	Valid
Y6	0,635	0,235	Valid
Y7	0,410	0,235	Valid
Y8	0,586	0,235	Valid

Sumber: Output SPSS versi 25, data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan pengolahan data pada Tabel 4.5, setiap indikator dari variabel *Employee Engagement* (X1) memperlihatkan koefisien korelasi (r-hitung) lebih tinggi dibandingkan dengan r-tabel 0,235. Oleh karena itu, semua item pernyataan dapat dikategorikan valid dan layak dimanfaatkan sebagai alat ukur dalam analisis penelitian selanjutnya.

Tabel 3.6. Hasil Olahan Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,690	0,235	Valid
X2.2	0,044	0,235	Valid
X2.3	0,647	0,235	Valid
X2.4	0,527	0,235	Valid
X2.5	0,586	0,235	Valid
X2.6	0,498	0,235	Valid

Sumber: Output SPSS versi 25, data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil analisis yang tersaji pada Tabel 4.6, diketahui bahwa semua indikator variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki koefisien korelasi (r-hitung) yang melampaui nilai r-tabel (0,235). Dengan demikian, seluruh pernyataan dianggap valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam proses penelitian selanjutnya.

Tabel 3.7. Hasil Olahan Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X3.1	0,584	0,235	Valid
X3.2	0,553	0,235	Valid
X3.3	0,720	0,235	Valid
X3.4	0,768	0,235	Valid
X3.5	0,744	0,235	Valid
X3.6	0,648	0,235	Valid

Sumber: Output SPSS versi 25, data diolah peneliti, 2026

Dari data yang tercantum pada Tabel 4.7, dapat diperoleh gambaran bahwa semua indikator yang termasuk dalam variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki koefisien korelasi (r-hitung) yang lebih besar daripada nilai r-tabel (0,235). Oleh karena itu, seluruh item pernyataan pada variabel tersebut dinyatakan valid.

Merujuk pada keseluruhan hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian memperoleh nilai r-hitung di atas r-tabel. Kondisi ini mengonfirmasi bahwa semua pernyataan telah valid dan dapat dimanfaatkan dalam tahap pengolahan data serta analisis lebih lanjut.

3.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian mampu menghasilkan jawaban yang konsisten apabila digunakan dalam kondisi yang serupa.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Produktivitas Karyawan (Y)	0,713	8	Reliabel
Employee Engagement (X1)	0,808	8	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,656	6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,727	6	Reliabel

Sumber: Output SPSS versi 25, data diolah peneliti, 2026

Hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai koefisien Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel berada pada tingkat yang memadai, di atas angka 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian telah memenuhi kriteria keandalan dan layak digunakan dalam proses analisis data.

3.3.3 Analisis Tingkat Capaian Responden (TCR)

Analisis Tingkat Capaian Responden (TCR) tujuannya adalah untuk memperoleh pemahaman umum mengenai bagaimana responden menilai dan memandang setiap variabel yang dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 3.9. Hasil Perhitungan TCR Produktivitas Karyawan (Y)

Item	Skor Aktual	Skor Ideal	TCR (%)	Kategori
Y1	313	350	89,43	Sangat Baik
Y2	312	350	89,14	Sangat Baik
Y3	286	350	81,71	Sangat Baik
Y4	311	350	88,86	Sangat Baik
Y5	302	350	86,29	Sangat Baik
Y6	286	350	81,71	Sangat Baik
Y7	276	350	78,86	Baik
Y8	295	350	84,29	Sangat Baik
Rata-rata	-	-	85,53%	Sangat Baik

Sumber: Output SPSS versi 25, data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.9, diperoleh rata-rata TCR variabel Produktivitas Karyawan sebesar 85,53% dan hasil tersebut termasuk dalam kategori sangat baik, yang menunjukkan bahwa tingkat produktivitas karyawan di perusahaan tersebut telah mencapai pencapaian yang tinggi

Tabel 3.10. Hasil Perhitungan TCR Employee Engagement (X1)

Item	Skor Aktual	Skor Ideal	TCR (%)	Kategori
X1.1	318	350	90,86	Sangat Baik
X1.2	309	350	88,29	Sangat Baik
X1.3	316	350	90,29	Sangat Baik
X1.4	312	350	89,14	Sangat Baik
X1.5	325	350	92,86	Sangat Baik
X1.6	316	350	90,29	Sangat Baik
X1.7	311	350	88,86	Sangat Baik
X1.8	307	350	87,71	Sangat Baik
Rata-rata	-	-	89,79%	Sangat Baik

Sumber: Output SPSS versi 25, data diolah peneliti, 2026

Mengacu pada informasi yang tercantum pada tabel 4.10 Employee Engagement memperoleh rata-rata TCR sebesar 89,79% dengan kategori Sangat Baik artinya tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi sudah sangat tinggi.

Tabel 3.11. Hasil Perhitungan TCR Lingkungan Kerja (X2)

Item	Skor Aktual	Skor Ideal	TCR (%)	Kategori
X2.1	319	350	91,14	Sangat Baik
X2.2	286	350	81,71	Sangat Baik
X2.3	313	350	89,43	Sangat Baik
X2.4	323	350	92,29	Sangat Baik
X2.5	316	350	90,29	Sangat Baik
X2.6	262	350	74,86	Baik
Rata-rata	-	-	86,62%	Sangat Baik

Sumber: Output SPSS versi 25, data diolah peneliti, 2026

Data yang disajikan dalam tabel 4.11 Lingkungan Kerja memperoleh rata-rata TCR sebesar 86,62% yang termasuk kategori Sangat Baik. Namun pada item X2.6 masih berada pada kategori Baik, sehingga perlu perhatian manajemen.

Tabel 3.12. Hasil Perhitungan TCR Disiplin Kerja (X3)

Item	Skor Aktual	Skor Ideal	TCR (%)	Kategori
X3.1	326	350	93,14	Sangat Baik
X3.2	278	350	79,43	Baik
X3.3	305	350	87,14	Sangat Baik
X3.4	268	350	76,57	Baik
X3.5	259	350	74,00	Baik
X3.6	302	350	86,29	Sangat Baik
Rata-rata	-	-	82,76%	Sangat Baik

Sumber: Output SPSS versi 25, data diolah peneliti, 2026

Data yang disajikan dalam tabel 4.12 Disiplin Kerja memperoleh rata-rata TCR sebesar 82,76% dalam kategori Sangat Baik, meskipun terdapat beberapa item yang masih dalam kategori Baik.

3.4 Hasil Uji asumsi Klasik

3.4.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilaksanakan untuk mengevaluasi apakah residual dalam model regresi mengikuti distribusi yang bersifat normal. Dalam penelitian ini, pengujian asumsi normalitas tersebut dilakukan dengan menerapkan metode Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 3.13. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Keterangan	Nilai
Jumlah Sampel (N)	70
Mean	0,000
Standar Deviasi	2,931
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Output SPSS versi 25, data diolah peneliti, 2026

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) mencapai 0,200, sehingga berada di atas nilai ambang signifikansi 0,05. Dengan mengacu pada hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa data residual menunjukkan pola distribusi yang normal.

3.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa variabel independen dalam model regresi tidak saling berkorelasi secara signifikan. Model yang baik adalah yang bebas dari multikolinearitas, yang dapat dideteksi melalui nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 3.14. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Employee Engagement (X1)	0,733	1,365	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,768	1,302	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X3)	0,946	1,057	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Output SPSS versi 25, data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.14, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dan model regresi dinyatakan valid.

3.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikan pada uji Glejser.

Tabel 3.15. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variabel Independen	Koefisien	Sig.	Keterangan
Employee Engagement (X1)	0,043	0,615	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,042	0,716	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X3)	-0,058	0,293	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS versi 25, data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.15, seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

3.5 Analisis regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diterapkan untuk menguji dan mengukur pengaruh variabel *employee engagement*, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap tingkat produktivitas karyawan.

Tabel 3.16. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)
Konstanta	24,090
Employee Engagement (X1)	0,499
Lingkungan Kerja (X2)	-0,275
Disiplin Kerja (X3)	-0,005

Sumber: Output SPSS versi 25, data diolah peneliti, 2026

Hasil data pada tabel 3.16 Diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 24,090 + 0,499X_1 - 0,275X_2 - 0,005X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 24,090 yang artinya jika *employee engagement* (X₁), lingkungan kerja (X₂), dan disiplin kerja (X₃) bernilai nol, maka tingkat produktivitas karyawan tetap berada pada angka 24,090 satuan.
2. Koefisien *employee engagement* (X₁) sebesar 0,499 menunjukkan bahwa berpengaruh positif terhadap produktivitas. Artinya, jika *employee engagement* meningkat, maka produktivitas karyawan juga akan meningkat sebesar 0,499 satuan, dengan asumsi lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berubah.
3. Koefisien lingkungan kerja (X₂) sebesar -0,275 menunjukkan bahwa berpengaruh negatif terhadap produktivitas. Artinya, setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan penurunan produktivitas sebesar 0,275, dengan asumsi *employee engagement* dan disiplin kerja tetap.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10017>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

4. Koefisien sebesar -0,005 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif namun sangat kecil terhadap produktivitas. Artinya, setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan menurunkan produktivitas sebesar 0,005, dengan asumsi *employee engagement* dan lingkungan kerja tetap.

3.6 Uji Hipotesis

3.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3.17. Hasil Uji Hipotesis (Uji t Parsial)

Variabel Independen	t-hitung	Sig.	Keputusan H	Keterangan
Employee Engagement (X ₁)	3,589	0,001	H1 diterima	Berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja (X ₂)	-1,483	0,143	H2 ditolak	Tidak berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja (X ₃)	-0,059	0,953	H3 ditolak	Tidak berpengaruh signifikan

Sumber: Output SPSS versi 25, data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 3.17, hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *employee engagement* (X₁) memiliki nilai t-hitung 3,589 dengan signifikansi 0,001 ($< 0,05$), sehingga *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X₂) memiliki nilai t-hitung -1,483 dengan signifikansi 0,143 ($> 0,05$), sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan tidak adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan ditolak.
3. Hasil uji menunjukkan bahwa disiplin kerja (X₃) memiliki nilai t-hitung -0,059 dengan signifikansi 0,953 ($> 0,05$), sehingga hipotesis ditolak. Artinya, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3.7. Pembahasan

3.7.1 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan uji t, *employee engagement* memiliki nilai t-hitung 3,589 dengan signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Artinya, *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga hipotesis pertama (H₁) diterima.

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi cenderung lebih produktif. Mereka biasanya memiliki semangat kerja, komitmen, dan keinginan untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. Pengaruh signifikan yang ditemukan mengindikasikan bahwa produktivitas tidak semata-mata ditentukan oleh kemampuan teknis, melainkan juga oleh faktor psikologis dan emosional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari Chandra et al, (2024) pada BPJS Kesehatan cabang Jambi yang juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *employee engagement* dan produktivitas karyawan. Dalam studi tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang merasa terlibat, dihargai, serta memahami perannya dalam pencapaian tujuan organisasi cenderung menunjukkan dedikasi dan semangat kerja yang lebih tinggi.

Penelitian oleh Lestari (2025) pada PT Industri Manufaktur Otomotif Indonesia menyatakan *employee engagement* terbukti memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan karena mampu meningkatkan energi kerja dan tingkat konsentrasi (*absorption*) dalam menjalankan tugas. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih besar, fokus yang lebih baik, serta komitmen yang kuat terhadap pekerjaan, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas output kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aji (2025) pada PT Tolan Tiga Indonesia yang menemukan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Pengaruh tersebut terjadi karena keterlibatan karyawan mampu meningkatkan motivasi intrinsik, sehingga karyawan bekerja dengan lebih semangat, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan. Selain itu, karyawan dengan tingkat *engagement* yang tinggi cenderung lebih fokus dan efisien dalam menyelesaikan tugas, sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan secara optimal dan output kerja yang dihasilkan menjadi lebih maksimal.

3.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil analisis uji t memperlihatkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung -1,483 dan tingkat signifikansi 0,143, lebih tinggi dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan dinyatakan ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian ini, tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja bukan merupakan faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya produktivitas. Hal ini dapat disebabkan oleh pekerjaan yang lebih menekankan pada pencapaian target individu. Karyawan cenderung berfokus pada penyelesaian tugas dan pencapaian hasil kerja sehingga faktor lingkungan kerja menjadi kurang dominan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Munang, (2023) pada perusahaan manufaktur PT Indoseal Indonesia yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh karakteristik pekerjaan yang lebih menekankan pada keterampilan teknis dan penyelesaian tugas. Selain itu, faktor pengalaman kerja dan tuntutan target produksi juga lebih dominan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Kusuma, (2022) pada PT Indonesia TRC Industry yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dalam penelitian pada PT. Indonesia TRC Industry juga dijelaskan bahwa produktivitas tidak hanya ditentukan oleh lingkungan kerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Selain itu, adanya dominasi variabel lain dalam model penelitian seperti kinerja karyawan, kompetensi, atau *employee engagement* dimasukkan dalam analisis, maka kontribusi lingkungan kerja menjadi relatif kecil. Hal ini terjadi karena variabel-variabel tersebut memiliki hubungan yang lebih langsung dengan output kerja, sehingga secara statistik lebih kuat dalam menjelaskan perubahan produktivitas dibandingkan lingkungan kerja.

Penelitian oleh Shaikh, (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak signifikan terhadap produktivitas karena dalam organisasi modern, produktivitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh kondisi fisik tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh faktor psikologis dan sosial.

3.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil analisis uji t memperlihatkan bahwa disiplin kerja memperoleh nilai t-hitung -0,059 dengan signifikansi 0,953, lebih tinggi dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini menegaskan bahwa variabel disiplin kerja tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H_3) yang mengasumsikan pengaruh disiplin kerja ditolak.

Tidak signifikannya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan disebabkan oleh tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan belum sepenuhnya konsisten pada seluruh aspek, sehingga belum mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, produktivitas karyawan dimungkinkan lebih dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian, seperti motivasi kerja, kompensasi, dan pengalaman kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Norika, (2024) pada PT Anugerah Perkasa Auto yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan tersebut mengandung makna bahwa tingkat kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan dan ketentuan yang berlaku di lingkungan perusahaan tidak menjadi faktor yang secara langsung menentukan tinggi atau rendahnya hasil kerja

yang dicapai. Sementara itu, disiplin kerja hanya berperan sebagai unsur yang menjaga keteraturan dan kelancaran proses kerja secara umum, namun tidak memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan tingkat produktivitas karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari et al. (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pos Indonesia Kediri. Hal ini dapat dijelaskan kemampuan teknis dalam memilah, mengirim, dan mengelola barang masih terbatas, maka produktivitas tetap tidak dapat meningkat secara optimal. Selain itu, pengawasan yang ketat membuat disiplin kerja menjadi hal yang otomatis dijalankan oleh seluruh karyawan, sehingga tidak lagi menjadi faktor pembeda yang dapat memengaruhi perbedaan tingkat produktivitas antar karyawan.

Hal ini juga sejalan dengan temuan penelitian oleh Effendi & Rahayu, (2025) pada PT. Pelita Air Service bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa, meskipun disiplin kerja sering dianggap sebagai fondasi utama dalam meningkatkan kinerja. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya variabel lain yang lebih dominan, seperti tuntutan operasional yang kompleks. Tingkat disiplin karyawan cenderung sudah berada pada level yang relatif stabil. Akibatnya, variasi disiplin antar karyawan menjadi kecil dan tidak cukup kuat untuk memengaruhi perbedaan produktivitas secara signifikan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait dampak employee engagement, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut: 1). Berdasarkan hasil pengujian t yang mengindikasikan bahwa ($\text{sig. } 0,001 < 0,05$) maka H1 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. 2). Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi 0,143 ($> 0,05$), sehingga H2 ditolak. Artinya, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. 3). Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi 0,953 ($> 0,05$), maka H3 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Referensi

1. Ahakwa, N. (2021). *Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 12(3), 45–56.
2. Andrian, N. (2020). *Analisis Pengaruh Employee Engagement terhadap Produktivitas Kerja*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 8(2), 120–133.
3. Chandra et al. (2024). *Workplace Happiness dan Employee Engagement Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Inovatif Kerja*. 3(2), 160–179.
4. Dewi, A., & Sudaryanto, A. (2020). *Statistik untuk Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
5. Effendi, A. Q. Z., & Rahayu, E. I. H. (2025). Peran Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas: Studi Empiris pada PT. Pelita Air Service. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 3(05), 256–268. <https://doi.org/10.59422/global.v3i05.1069>
6. Ekhsan, M. (2020). Lingkungan Kerja Fisik dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 45–53.
7. Fachrezi & khair, 2020 : 111. (2019). BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local*, 1(69), 5–24.
8. Fauzia, R. (2023). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(3), 288–295.
9. Ismanto, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.
10. Kusuma. (2022). *lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan*.
11. Lestari, I. (n.d.). *Employee Engagement dan Produktivitas pada Industri Manufaktur Otomotif: A Systematic Literature Review*. 7551–7570.
12. Megantara, H. (2019). *Analisis Data dalam Penelitian Sosial*. Deepublish.
13. Motivasi, P., Kerja, L., & Hamid, S. (n.d.). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan*.
14. Noviardy A, & Aliya S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan). *Journal Management, Business, and Accounting*, 19(3), 258–272.
15. Ocha Maretha, D., & Alam, M. (2022). Lingkungan Kerja dan Hubungan Antarpegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(1), 75–83.
16. Saputra, F., Ali, H., & Hadita, H. (2025). Determinasi Produktivitas Karyawan: Analisis Work Life Balance, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial*, 2(4), 159–169. <https://doi.org/10.38035/jkis.v2i4.1520>
17. Sastrohadiwiryo, S. (2023). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
18. Shaikh. (2023). *lingkungan kerja tidak signifikan terhadap produktivitas karena dalam organisasi modern*.
19. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
20. Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
21. Teo, W., Raharjo, R., & Utomo, H. (2020). Faktor Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas. *Jurnal Sistem Industri*, 18(1), 45–53.