

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Makassar

Muhammad Fadli, Burhanuddin, Zainal Ruma
Universitas Negeri Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
muhfadli949@gmail.com, burhanuddinugi@gmail.com, zainal.ruma@unm.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar yang berjumlah 79 orang, sekaligus dijadikan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, studi kepustakaan, serta penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sementara itu, lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial. Namun, secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,461 menunjukkan bahwa sebesar 46,1% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas kerja pegawai memerlukan penguatan disiplin kerja yang konsisten serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai di lingkungan pemasyarakatan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

1. Latar Belakang

Persaingan yang semakin ketat di era globalisasi menuntut setiap organisasi untuk terus beradaptasi dan meningkatkan daya saing agar mampu mempertahankan eksistensinya. Organisasi tidak lagi cukup hanya mengandalkan sumber daya fisik dan finansial, tetapi harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan berkelanjutan. Efisiensi dan efektivitas kerja menjadi kunci agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Setiap organisasi pada dasarnya memiliki tujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan nilai organisasi, sekaligus meningkatkan kesejahteraan pimpinan dan pegawainya. Dalam konteks tersebut, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja pegawai yang menjalankan roda organisasi sehari-hari. Pegawai bukan hanya pelaksana kebijakan, tetapi juga aset strategis yang menentukan maju atau mundurnya organisasi.

Perkembangan global membawa dampak yang signifikan terhadap pola pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia secara global dipahami sebagai ilmu yang mempelajari cara menciptakan manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi tanpa dibatasi oleh wilayah maupun negara. Perubahan global ini turut memengaruhi budaya kerja, nilai-nilai organisasi, serta sikap dan perilaku individu di dalamnya.

Interaksi antara budaya global dengan budaya regional, nasional, dan organisasi menciptakan dinamika baru dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perubahan tersebut secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, ilmu MSDM terus berkembang seiring perubahan perilaku dan tuntutan kerja manusia dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses penting yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, hingga pemutusan hubungan kerja. Siswati dan Widyaningrum (2017:2) serta Soetrisno (2019:7) menegaskan bahwa MSDM bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dan individu secara terpadu melalui pengelolaan tenaga kerja yang sistematis dan manusiawi.

Sumber daya manusia menjadi faktor penggerak utama dalam organisasi. Tanpa pengelolaan SDM yang baik, tujuan organisasi akan sulit dicapai secara maksimal. Sedarmayanti (2017:3–4) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah seluruh potensi yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan barang atau jasa demi mencapai tujuan bersama.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, peran sumber daya manusia menjadi semakin strategis karena berkaitan langsung dengan pelayanan publik. Salah satu institusi yang memiliki peran penting dalam sistem hukum dan sosial di Indonesia adalah Lembaga Pemasyarakatan. Lembaga Pemasyarakatan merupakan unit pelaksana teknis di bawah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Lembaga Pemasyarakatan berfungsi sebagai tempat pembinaan narapidana dan warga binaan pemasyarakatan melalui pendidikan, rehabilitasi, dan reintegrasi sosial. Petugas pemasyarakatan sebagai aparatur sipil negara memiliki peran ganda, yaitu sebagai penegak hukum sekaligus pembina warga binaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan.

Dalam menjalankan perannya, petugas pemasyarakatan dituntut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Soetrisno (2019:87) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap hormat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku secara sukarela. Disiplin kerja menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sastrohadiwiryo (2013:291) menambahkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap menghargai, menaati peraturan, serta kesediaan menerima sanksi apabila melanggar ketentuan yang berlaku. Disiplin mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugas dan wewenang yang diemban dalam organisasi.

Sinambela (2016:335) memandang disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati aturan dan norma organisasi. Disiplin yang efektif bukanlah hasil dari rasa takut terhadap sanksi, melainkan lahir dari internalisasi nilai, etika, dan tata krama kerja yang baik.

Fenomena yang terjadi di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pegawai telah menunjukkan disiplin kerja yang baik, masih terdapat pelanggaran berupa keterlambatan dan ketidakhadiran. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Seksi Umum, faktor keterlambatan dipengaruhi oleh kepentingan keluarga, jarak tempat tinggal, dan alasan administratif lainnya.

Pihak manajemen telah menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, termasuk sanksi berupa pemotongan tunjangan kinerja bagi pegawai yang melanggar ketentuan jam kerja. Sistem absensi berbasis *fingerprint* digunakan sebagai alat kontrol kedisiplinan pegawai.

Data absensi pegawai menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan masih fluktuatif dari bulan ke bulan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa penegakan disiplin kerja masih menghadapi tantangan dan memerlukan strategi yang lebih konsisten dan sistematis.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas pegawai. Sedarmayanti (2017:25) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup peralatan, kondisi fisik, metode kerja, serta hubungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Silitonga (2020:54) dan Widyaningrum (2019:56–57) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik, baik fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan semangat, kepuasan, dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal.

Hasil observasi dan wawancara di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar menunjukkan bahwa fasilitas kerja tergolong memadai dan suasana kerja cukup kondusif. Fasilitas seperti meja, kursi, komputer, dan pendingin ruangan dinilai mampu menunjang kenyamanan dan kelancaran pekerjaan pegawai.

Produktivitas kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam kurun waktu tertentu dengan mempertimbangkan kualitas dan efisiensi. Sadjuni et al. (2024:138) serta Syahputra (2022:2) menegaskan bahwa produktivitas tidak hanya dilihat dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga mutu dan pemanfaatan waktu kerja secara efektif.

Berdasarkan hasil kuesioner, tingkat produktivitas kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar berada pada kategori tinggi, meskipun masih terdapat ruang perbaikan terutama dalam efisiensi waktu kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya hubungan yang menarik antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas pegawai.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai, khususnya pada sektor publik dan instansi pemerintahan (Putri, 2021; Ramadhan, 2020; Sari, 2022). Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, juga terbukti mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja pegawai, meskipun tingkat pengaruhnya bervariasi antar organisasi (Larasati, 2021; Ilham, 2023; Pratama, 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara empiris pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar” sebagai upaya memberikan kontribusi ilmiah dan praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel secara objektif dan terukur. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menghasilkan temuan empiris melalui prosedur statistik yang sistematis. Sujarwini (2020) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode yang berfokus pada pengukuran variabel dan analisis hubungan antarvariabel berdasarkan teori yang telah dirumuskan. Data dalam penelitian ini dikumpulkan secara terstruktur melalui observasi, wawancara, dan kuesioner guna memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli hingga September 2025 di Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar yang berlokasi di Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar dengan jumlah 79 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pendekatan ini dipilih agar hasil penelitian dapat merepresentasikan kondisi populasi secara menyeluruh dan akurat.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan produktivitas kerja (Y). Definisi operasional variabel disusun untuk memperjelas makna setiap variabel sebelum dilakukan analisis. Disiplin kerja diukur melalui indikator kehadiran, ketiautan terhadap peraturan dan standar kerja, serta tingkat kewaspadaan (Hasibuan, 2017:194). Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan nonfisik seperti pencahayaan, kebisingan, keamanan, dan kenyamanan kerja (Sedarmayanti, 2017:30). Produktivitas kerja diukur melalui kemampuan, semangat kerja, mutu, efisiensi, dan pengembangan diri (Soetrisno, 2016:109). Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert lima poin.

Teknik analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban kuesioner. Selanjutnya, data diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian. Analisis inferensial dilakukan dengan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Seluruh pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% guna mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai secara parsial maupun simultan.

3. Hasil dan Diskusi

Objek penelitian ini adalah Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar yang berada di bawah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan. Sebagai institusi strategis dalam sistem penegakan hukum, Lapas memiliki fungsi utama dalam pelayanan, pembinaan, pengamanan, serta pembimbingan kemasyarakatan berbasis hak asasi manusia. Visi dan misi Direktorat Jenderal Pemasyarakatan menegaskan pentingnya profesionalisme, integritas, serta tata kelola pemerintahan yang baik. Kerangka visi, misi, dan tujuan tersebut menjadi fondasi penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai, khususnya terkait disiplin kerja, kondisi lingkungan kerja, dan produktivitas kerja yang menjadi fokus penelitian ini.

Hasil penelitian terhadap 79 responden menunjukkan bahwa karakteristik pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar didominasi oleh pegawai laki-laki sebesar 74%, dengan mayoritas berada pada rentang usia produktif 27–35 tahun (35%). Dari sisi divisi, pegawai paling banyak berasal dari bagian Tata Usaha (31%) dan Pembinaan (29%), yang berperan penting dalam mendukung kelancaran administrasi serta pembinaan warga binaan pemasyarakatan. Tingkat pendidikan responden relatif tinggi, di mana sebagian besar berpendidikan S1 (61%) dan S2 (11%). Kondisi ini mencerminkan bahwa secara demografis pegawai memiliki potensi sumber daya manusia yang cukup baik untuk mendukung pelaksanaan tugas dan peningkatan kinerja organisasi.

Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran umum mengenai variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan produktivitas kerja (Y). Variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 128,78 dengan standar deviasi 24,71, yang menunjukkan adanya variasi tingkat disiplin di antara pegawai. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata 91,82 dengan standar deviasi 12,24, yang mengindikasikan persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja cenderung stabil dan relatif seragam. Sementara itu, produktivitas kerja menunjukkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 131,96 dengan standar deviasi 26,26, menandakan bahwa tingkat produktivitas pegawai berada pada kategori baik, meskipun masih terdapat perbedaan capaian antarindividu.

Pembahasan hasil ini menunjukkan bahwa karakteristik pegawai yang berada pada usia produktif dan memiliki tingkat pendidikan yang baik menjadi modal penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Namun, variasi pada disiplin kerja mengindikasikan masih perlunya penguatan manajerial agar perilaku kerja pegawai lebih konsisten. Lingkungan kerja yang relatif stabil dan kondusif berperan sebagai faktor pendukung yang memungkinkan pegawai bekerja secara lebih fokus dan efisien. Dengan demikian, hasil deskriptif ini memperkuat dugaan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk produktivitas kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar, yang selanjutnya akan diuji secara inferensial pada analisis berikutnya.

3.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat. Pengujian validitas ini menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment antara skor masing-masing item dengan skor total variabel. Instrumen dikatakan valid apabila nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel (0,224) dan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Hasil uji validitas terhadap 28 item pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 79 orang disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r-hitung	Sig. (2-tailed)	r-tabel (N=79)	Keterangan
P01	0.345	0.002	0.224	Valid
P02	0.374	0.001	0.224	Valid
P03	0.412	0.000	0.224	Valid
P04	0.458	0.000	0.224	Valid
P05	0.469	0.000	0.224	Valid
P06	0.431	0.000	0.224	Valid
P07	0.387	0.001	0.224	Valid
P08	0.502	0.000	0.224	Valid
P09	0.421	0.000	0.224	Valid
P10	0.454	0.000	0.224	Valid
P11	0.468	0.000	0.224	Valid
P12	0.510	0.000	0.224	Valid

P13	0.486	0.000	0.224	Valid
P14	0.401	0.000	0.224	Valid
P15	0.475	0.000	0.224	Valid
P16	0.518	0.000	0.224	Valid
P17	0.492	0.000	0.224	Valid
P18	0.431	0.000	0.224	Valid
P19	0.528	0.000	0.224	Valid
P20	0.540	0.000	0.224	Valid
P21	0.512	0.000	0.224	Valid
P22	0.478	0.000	0.224	Valid
P23	0.528	0.000	0.224	Valid
P24	0.550	0.000	0.224	Valid
P25	0.493	0.000	0.224	Valid
P26	0.510	0.000	0.224	Valid
P27	0.568	0.000	0.224	Valid
P28	0.590	0.000	0.224	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel sebesar 0,224 serta nilai signifikansi di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan memiliki hubungan yang signifikan dengan skor total variabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Dengan demikian, tidak terdapat item yang gugur atau perlu dieliminasi dalam instrumen penelitian ini.

Secara umum, nilai koefisien korelasi item berada pada rentang 0,345 hingga 0,590, yang menunjukkan tingkat hubungan dari cukup kuat hingga kuat. Item dengan nilai korelasi tertinggi terdapat pada P28 (0,590), sedangkan nilai terendah terdapat pada P01 (0,345), namun tetap melampaui batas minimum validitas. Hasil ini menegaskan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas dan layak digunakan untuk analisis lanjutan, khususnya pada tahap uji reliabilitas dan pengujian hipotesis.

3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai tingkat konsistensi internal instrumen penelitian menggunakan koefisien Alpha Cronbach, dengan kriteria reliabel apabila nilai Alpha $\geq 0,60$. Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,978	0,6	Sangat Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,999	0,6	Sangat Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,981	0,6	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang jauh melampaui batas minimum 0,6, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi; variabel Disiplin Kerja (X1) memperoleh nilai 0,978, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,999, dan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,981, sehingga seluruhnya dikategorikan sangat reliabel dan layak digunakan dalam analisis lanjutan, termasuk pengujian hipotesis.

3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal sebagai salah satu prasyarat analisis regresi linier, dengan kriteria nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) $> 0,05$. Hasil pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Test of Normality			
<i>Disiplin Kerja (X1)</i>	Kolmogrov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
0,945	79	0,200	

Test of Normality			
<i>Lingkungan Kerja (X2)</i>	Kolmogrov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
0,962	79	0,200	

Test of Normality			
<i>Produktivitas Kerja (Y)</i>	Kolmogrov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
0,943	79	0,083	

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, yaitu Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,200, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,200, dan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,083, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas, serta layak digunakan untuk analisis statistik parametrik dan pengujian hipotesis pada tahap selanjutnya.

3.4. Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi linier berganda. Hasil pengujian multikolinearitas menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

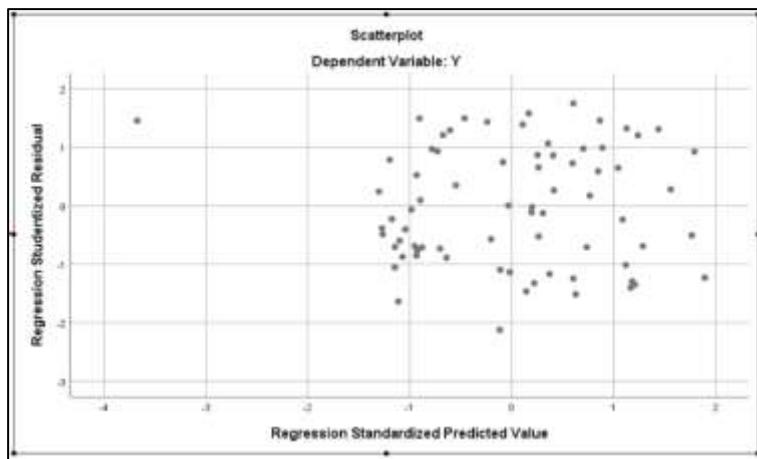
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	X1	0.832	1.202
	X2	0.832	1.202

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4, nilai Tolerance untuk variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) masing-masing sebesar 0,832, yang berada di atas batas minimum 0,10, serta nilai VIF sebesar 1,202, yang jauh di bawah batas maksimum 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas dan kedua variabel independen layak digunakan secara bersama-sama dalam analisis regresi linier berganda.

3.5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians residual pada model regresi linier berganda, dengan tujuan memastikan terpenuhinya asumsi homoskedastisitas. Pengujian ini dilakukan menggunakan metode grafik scatterplot, yaitu dengan memplot nilai standardized residual terhadap *standardized predicted value*. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol tanpa membentuk pola tertentu, baik pola mengerucut, bergelombang, maupun menyempit. Penyebaran titik juga tidak terfokus pada satu area tertentu, melainkan merata di seluruh rentang nilai prediksi. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan pada setiap tingkat nilai prediktor, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan telah memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk analisis regresi dan pengujian hipotesis pada tahap selanjutnya.

3.6. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y), baik secara simultan maupun parsial. Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi $\hat{Y} = 22,133 + 0,654X_1 + 0,8279X_2 + e$, di mana nilai konstanta sebesar 22,133 menunjukkan nilai dasar produktivitas kerja pegawai ketika variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dianggap bernilai nol. Meskipun kondisi tersebut secara praktis tidak mungkin terjadi, konstanta ini berfungsi sebagai titik awal prediksi produktivitas sebelum dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya dalam model.

Koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,654 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,654 satuan dengan asumsi lingkungan kerja tetap, sedangkan koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,8279 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,8279 satuan dengan disiplin kerja dianggap konstan. Kedua koefisien bernilai positif, yang menandakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan, sehingga peningkatan produktivitas secara optimal dapat dicapai melalui penguatan kedisiplinan sekaligus penciptaan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif.

3.7. Uji Parsial (t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap produktivitas kerja pegawai dengan kriteria signifikansi $< 0,05$, dan hasilnya disajikan pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

ANOVA			
Model	F	Sig.	
1	Regression	32,463	.000
	Residual		
	Total		

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 5, variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 6,617 dengan signifikansi 0,0001 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap produktivitas kerja pegawai, sedangkan variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar 1,763 dengan signifikansi 0,082 yang lebih besar dari 0,05, sehingga secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai meskipun menunjukkan arah hubungan yang positif.

3.8. Uji Koefisien Determinasi (r)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini disajikan pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.679 ^a	0.461	0.445	19,55470

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai R Square sebesar 0,461 yang menunjukkan bahwa sebesar 46,1% variasi Produktivitas Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,445 menandakan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor dan sampel, model masih mampu menjelaskan 44,5% variasi produktivitas kerja, dengan selisih yang relatif kecil dari nilai R Square, sehingga menunjukkan bahwa model regresi cukup stabil dan tidak mengalami overfitting, sementara nilai *Standard Error of the Estimate* sebesar 19,55470 mengindikasikan tingkat kesalahan prediksi yang masih dalam batas wajar.

4. Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini diawali dengan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja yang tercermin melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, konsistensi dalam menyelesaikan tugas, serta tanggung jawab kerja mampu meningkatkan efisiensi dan kualitas hasil kerja pegawai. Disiplin berperan sebagai pengendali perilaku kerja yang mendorong pegawai bekerja secara teratur, fokus, dan minim kesalahan, sehingga produktivitas dapat tercapai secara optimal. Hasil ini sejalan dengan penelitian Putri (2021) dan Ramadhan (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam peningkatan produktivitas pegawai.

Selanjutnya, pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan hasil yang berbeda. Hasil uji parsial menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki arah pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif penting, faktor tersebut belum cukup kuat untuk meningkatkan produktivitas secara nyata ketika diuji secara individual. Kondisi ini dimungkinkan karena produktivitas pegawai lebih dominan dipengaruhi oleh faktor internal seperti disiplin, motivasi, kompetensi, atau beban kerja dibandingkan kondisi lingkungan kerja semata. Hasil ini mendukung penelitian Andini (2020) dan Maulana (2021) yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja tidak selalu memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas.

Berbeda dengan hasil parsial, pengujian secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja terbentuk melalui kombinasi faktor internal dan eksternal. Disiplin kerja yang kuat tanpa didukung lingkungan kerja yang memadai berpotensi menimbulkan kejemuhan, sementara lingkungan kerja yang baik tanpa disiplin yang tinggi juga tidak cukup untuk menghasilkan kinerja optimal. Oleh karena itu, sinergi antara kedisiplinan pegawai dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi fondasi penting dalam meningkatkan produktivitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Andini dan Putra (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja berfungsi sebagai pengendali perilaku kerja, sementara lingkungan kerja berperan sebagai faktor pendukung yang menciptakan kenyamanan dan stabilitas psikologis pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi.

Ditinjau dari analisis statistik deskriptif, ketiga variabel penelitian menunjukkan distribusi data yang relatif normal dengan tingkat variasi yang berbeda. Variabel disiplin kerja (X1) dan produktivitas kerja (Y) memiliki variasi data yang cukup tinggi, yang menunjukkan adanya perbedaan tingkat disiplin dan produktivitas antar pegawai. Sementara itu, variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan variasi yang lebih rendah, yang mengindikasikan bahwa persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja cenderung homogen. Kondisi ini dapat menjelaskan mengapa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, karena perbedaan persepsi antar responden relatif kecil sehingga kontribusinya terhadap variasi produktivitas menjadi terbatas.

Berdasarkan analisis instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan memenuhi seluruh persyaratan statistik. Instrumen penelitian terbukti valid dan reliabel, data berdistribusi normal, serta tidak ditemukan masalah multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa organisasi perlu memprioritaskan peningkatan disiplin kerja sebagai faktor utama dalam mendorong produktivitas pegawai, sekaligus tetap memperhatikan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung agar produktivitas dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

5. Kesimpulan

Dengan menautkan temuan empiris dan pembahasan yang telah diuraikan, penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki peran yang nyata dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar. Ketepatan waktu, ketataan terhadap peraturan, serta konsistensi dalam menjalankan tugas terbukti menjadi fondasi penting bagi terciptanya kinerja yang efektif dan efisien. Disiplin bukan sekadar aturan yang kaku, melainkan irama kerja yang menuntun pegawai agar bergerak selaras menuju target organisasi ibarat metronom yang menjaga tempo agar kinerja tetap stabil dan terarah. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan yang aman, nyaman, terang, dan didukung fasilitas yang memadai menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih fokus dan minim tekanan. Ketika ruang kerja terasa bersahabat, pikiran pun lebih lapang, energi kerja meningkat, dan produktivitas tumbuh secara alami. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas lingkungan kerja bukan sekadar pelengkap, melainkan bagian penting dari strategi peningkatan kinerja pegawai. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja saling menguatkan dalam memengaruhi produktivitas pegawai. Disiplin membentuk struktur dan keteraturan kerja, sementara lingkungan kerja yang baik menyediakan dukungan fisik dan psikologis bagi pegawai. Kombinasi keduanya menciptakan ekosistem kerja yang sehat teratur namun manusiawi sehingga pegawai mampu bekerja secara optimal, berkelanjutan, dan berkualitas. Dengan demikian, peningkatan produktivitas tidak dapat bergantung pada satu aspek saja, melainkan memerlukan sinergi antara perilaku kerja dan kondisi kerja. Berdasarkan simpulan tersebut, disarankan agar organisasi memperkuat penerapan disiplin kerja melalui kejelasan aturan, pengawasan yang konsisten, serta sistem penghargaan dan pembinaan yang adil. Di saat yang sama, peningkatan kualitas lingkungan kerja perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui perbaikan sarana prasarana, kebersihan, keamanan, dan kenyamanan ruang kerja. Lebih jauh, manajemen diharapkan mampu menumbuhkan budaya kerja yang positif melalui komunikasi terbuka, kerja sama tim, dan hubungan kerja yang harmonis. Jika ketiganya berjalan seiring, produktivitas bukan lagi target yang dikehj dengan napas terengah, melainkan buah yang tumbuh wajar dari kebiasaan kerja yang sehat dan bermakna.

Referensi

1. Andini, N. L. M. P., & Putra, I. G. A. (2020). Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 112–123.
2. Hasibuan, M. S. . (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bumi Aksara.
3. Ilham, M. (2023). Lingkungan kerja dan produktivitas kerja aparatur sipil negara. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 11(1), 22–34.
4. Larasati, S. (2021). Lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja dan produktivitas pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(3), 189–201.
5. Pratama, R. A. (2024). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai pemerintah. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 9(1), 65–78.
6. Putri, A. R. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 101–110.
7. Ramadhan, F. (2020). Disiplin kerja sebagai determinan produktivitas kerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Ekonomi dan Administrasi Publik*, 8(1), 55–67.
8. Sadjuni, N. L. G. S., Andini, N. L. M. P., & Jata, I. W. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Departemen Front Office Di Mercure Bali Sanur Resort. *Journal of Hospitality Accommodation Management (JHAM)*, 3(2), 137–150. <https://doi.org/10.52352/jham.v3i2.1494>

9. Sari, D. P. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai sektor publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 10(2), 134–146.
10. Sastrohadiwiryo, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. PT. Bumi Aksara.
11. Sedarmayanti. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
12. Sedarmayanti. (2017b). *PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA :UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI KERJA, DAN PRODUKTIVITAS KERJA*. PT Refika Aditama.
13. Silitonga, E. S. (2020). *PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, KOMITMEN, DAN LINGKUNGAN KERJA*. Penebar Media Pustaka.
14. Sinambela, L. P. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. PT. Bumi Aksara.
15. Siswati, & Widyaningrum, M. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
16. Soetrisno, E. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Kencana.
17. Soetrisno, E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
18. Sujarweni, W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru.
19. Syahputra. (2022). Syahputra (2020). *Syahputra, Reonaldi Podungge, Robiyati Bokingo, Agus Hakri*, 4(3), 1–6.
20. Widyaningrum. (2019a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 58.
21. Widyaningrum, M. E. (2019b). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.