Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA
Vol. 6 No. 1 Tahun 2027 Hal 200-213

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI BIDANG PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN PROVINSI RIAU

Widya Natania, Ikhbal Akhmad, Hammam Zaki
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
e-mail: widyaanatania@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah pegawai Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisi regresi linier berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Riau, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifkan terhadap produktivitas kerja pegawai Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Riau, dan budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Riau.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah salah satu cabang dari manajemen yang mencakup aspek-aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, dan pengawasan. Proses ini ada dalam berbagai fungsi atau sektor seperti produksi, pemasaran, keuangan, serta kepegawaian. Upaya untuk meraih tujuan organisasi tidak dapat dipisahkan dari kontribusi sumber daya manusia (SDM). Dalam sebuah lembaga, baik yang berorientasi pada layanan publik seperti instansi pemerintah maupun organisasi swasta, diharapkan terdapat pencapaian yang salah satunya sangat dipengaruhi oleh tingkat produktivitas pegawai yang meningkat atau menurun (Siswadhi & Yelnim, 2023).

Salah satu permasalahan yang ditemukan yaitu tingginya risiko kecelakaan kerja yang terjadi di Provinsi Riau, yang memerlukan peningkatan pengawasan di lokasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan lapangan dan penegakan norma K3 belum mampu menekan risiko kerja secara maksimal. Berdasarkan permasalahan tersebut,

menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai di bidang pengawasan ketenagakerjaan masih menghadapi hambatan besar, yang diduga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, hal ini bisa berdampak pada cara seseorang menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan (Solehati et al., 2024). Permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu fasilitas seperti meja dan kursi yang kurang memadai, kondisi gedung yang mengalami kebocoran jika hujan, hubungan rekan kerja yang kurang harmonis, lemahnya kerja sama, dan kurangnya apresiasi atasan. Hal ini dapat menyebabkan turunnya motivasi dan semangat kerja pegawai yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Sebuah kondisi lingkungan kerja dianggap baik jika pegawai dapat menjalankan kegiatan dengan optimal, aman, dan nyaman. Oleh sebab itu, menciptakan lingkungan kerja yang baik sangat berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan produktivitas kerja pegawai (Sulistyaningsih, 2021).

Permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja sesuai observasi yang telah dilakukan yaitu, di mana masih ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu, istirahat terlalu lama, pulang lebih awal, bahkan ada beberapa pegawai yang tidak ada di tempat saat jam kerja. Kondisi ini menyebabkan ketidakstabilan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Disiplin kerja merupakan sikap yang mencerminkan kesiapan serta kemauan seseorang untuk mengikuti dan mematuhi aturan yang ada di sekitarnya. Dengan demikian, disiplin kerja berfungsi sebagai pendorong bagi pegawai. Disiplin yang baik akan memiliki dampak signifikan terhadap proses pencapaian tujuan organisasi (Hayatun & Ernawati, 2022).

Permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi sesuai dengan hasil wawancara adalah terdapat sejumlah pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja sehingga pekerjaan sering tertunda, pegawai tidak diberi peluang untuk memberikan inovasi dan ide oleh atasan, pegawai juga lambat dalam menyiapkan laporan, serta penyelesaian tugas dilakukan apabila atasan ada di tempat. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas kerja. Budaya organisasi merupakan pedoman yang ditetapkan dalam organisasi yang berfungsi sebagai panduan bagi pegawai dalam melaksakanan tanggung jawab serta nilai-nilai yang diharapkan dalam perilaku di instansi tersebut (Sukmawati & Mahfudiyanto, 2022).

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka diperlukan sebuah kajian mendalam mengenai bagaimana variabel-variabel tersebut memengaruhi produktivitas kerja pegawai di kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi bidang pengawas ketenagakerjaan provinsi riau. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Riau dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai terutama dalam lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah salah satu elemen penting yang harus dimiliki oleh setiap

instansi, dan semua aktivitas manajemen yang terkait dengan produktivitas bertujuan untuk mencapai sasaran instansi. Dalam mencapai target produktivitas, pegawai meiliki peran yang sangat penting dalam organisasi, sebab pegawai tersebut berfungsi sebagai perencana, pelaksana, penggerak, dan pengawas. Produktivitas adalah syarat untuk menjadikan pegawai yang berhasil dalam mengelola dirinya, termasuk dalam hal mengatur gaya hidup dan cara kerja (Fitriana, 2022).

Menurut Sutrisno, (2016), Indikator yang bisa diukur antara lain : Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu, dan Efisiensi. Menurut Tontong, (2021) faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja adalah : Motivasi kerja pegawai, Pendidikan, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Gizi dan kesehatan, Kemampuan kerja sama, Sikap etika kerja, dan keterampilan.

Lingkungan Kerja

Menurut Parashakti & Noviyanti, (2021), lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar pegawai dan dapat berpengaruh pada pegawai saat melaksanakan tugas yang diberikan, seperti kebersihan, suara, pencahayaan, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja adalah area di mana para pegawai melakukan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaannya, baik dari segi fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat menjalankan tugas yang diberikan.

Menurut Thalibana, (2022), Indikator yang bisa diukur antara lain : Bangunan tempat kerja, Fasilitas, Ruang kerja yang melegakan, Hubungan antar rekan kerja, serta Hubungan atasan dan bawahan. Menurut Sapitri & Wirawan, (2025), faktor-faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja meliputi : Hubungan pegawai, Tingkat keseimbangan lingkungan kerja, Peraturan kerja, Penerangan, Sirkulasi udara, dan keamanan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kondisi yang mendorong pegawai untuk melaksanakan semua aktivitas sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, instansi akan menghadapi kesulitan. Ketika pegawai memiliki disiplin kerja seperti datang tepat waktu, menjalankan tugas sesuai dengan yang ditetapkan, dan mematuhi peraturan, hal ini dapat membuat pegawai menghasilkan kinerja yang maksimal sehingga tujuan instansi dapat tercapai (Irfan & Mahargiono, 2023).

Menurut Katarina & Kusumayadi, (2021) Indikator disiplin kerja meliputi : Ketepatan waktu, Tanggung jawab, dan Ketaatan. Setiawan & Nuridin, (2021) menyatakan tujuh faktor yang memengaruhi disiplin kerja, meliputi : Kompensasi, Keteladanan pimpinan, Aturan yang pasti, Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, Pengawasan pemimpin, Perhatian kepada para pegawai, dan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menetapkan tingkat bagaimana pegawai melaksanakan tugas untuk meraih tujuan instansi. Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan dan prinsip yang menjadi dasar utama yang dijunjung tinggi oleh pegawai saat melaksanakan atau menjalankan kegiatan di instansi. Budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti dimiliki secara

bersama. Pola-pola keyakinan, simbol-simbol yang berkembang seiring waktu dan berfungsi sebagai pengikat yang mempersatukan organisasi tersebut (Madjidu, 2022).

Menurut Retnaningtyas & Widodo, (2022) Indikator budaya organisasi meliputi : Inovasi dan keberanian mengambil risiko, Perhatian secara mendalam, Beriorientasi pada hasil, Beriorientasi pada kepentingan pegawai, dan agresif dalam bekerja. Menurut Chairunnisa et al., (2025) faktor-faktor yang dapat memengaruhi budaya organisasi meliputi : Karakter perorangan, Etika instansi, Pembagian hak, dan struktur organisasi.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai dengan subjek penelitian adalah pegawai di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Riau berjumlah sebanyak 44 orang.

Waktu penelitian mencakup seluruh tahapan, mulai dari penyusunan proposal, pengumpulan data, analisis, hingga pelaporan hasil penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang menggunakan keseluruhan populasi, maka dari itu sampel berjumlah 44 orang

Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner, serta data sekunder yang didapat dari dokumen internal Perusahaan. Instrument kuesioner disusun dengan menggunakan skala likert 1-5 untuk mengukur Tingkat persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian. Pengujian data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: Uji karakteristik responden, Uji statistik deskriptif, uji kualitas data (Validitas dan Reliabilitas), Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedasitas), dan terakhir uji hipotesis (Uji T, dan Uji R^2). Seluruh data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis menggunakan software SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakterisik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	29	65,9%
Perempuan	15	34,1%
Total	**44**	**100%**

Sumber: Data Diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui bahwa lebih banyak jumlah responden laki-laki yaitu sebanyak 29 orang (65,9%) dibandingkan responden perempuan sebanyak 15 orang (34,1%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih banyak responden laki-laki yang berada di Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau. Dikarenakan dalam pelaksanaan pekerjaan lebih banyak diluar ruangan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20-30 Tahun	3	6,8%
31-40 Tahun	18	40,9%
41-50 Tahun	17	38,6%
> 51 Tahun	6	13,6%
Total	**44**	**100%**

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.2, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden penelitian ini berusia 31-40 tahun sebanyak 18 orang (40,9%), dibandingkan dengan responden berusia 20-30 tahun sebanyak 3 orang (6,8%), responden berusia 41-50 tahun sebanyak 17 orang (38,6%) dan responden berusia diatas 51 tahun sebanyak 6 orang (13,6%) . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai pada Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau masih berada pada usia produktif sehingga akan mempermudahkan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA	1	2,3%
D3	3	6,8%
S1	28	63,6%
S2	12	27,3
Total	**44**	**100%**

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil responden pada tabel pendidikan dari setiap responden di Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau terdiri dari 4 kategori yaitu pendidikan SMA terdapat 1 orang atau sebesar 2,3% responden, pendidikan D3 terdapat 3 orang atau sebesar 6,8% responden, pendidikan S1 terdapat 28 orang atau 63,6%, dan pendidikan S2 terdapat 12 orang atau sebesar 27,3%. Dari data diatas mayoritas responden yang ikut berpartisipasi dalan pengisian kuesioner adalah responden yang pendidikan S1 yaitu sebanyak 28 orang atau 63,6%, karena jenjang pendidikan S1 cukup berkompeten dalam melakukan pekerjaan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1-5 Tahun	4	9,1%
6-10 Tahun	2	4,5%
11-15 Tahun	10	22,7%
> 16 Tahun	28	63,6%
Total	**44**	**100%**

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa responden yang memiliki masa kerja diatas 16 tahun lebih banyak dengan angka persentase 63,6%, dibandingkan dengan responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun dengan angka persentase 9,1%, dan responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun dengan angka persentase 4,5%, dan responden yang memiliki masa kerja 11-15

tahun dengan angka persentase 22,7%. Banyak pegawai yang sudah lama bekerja pada Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau yang memiliki masa kerja diatas 16 tahun menunjukkan bahwa semakin lama seorang pegawai bekerja maka semakin banyak pengalaman dan menguasai tugas dan tanggung jawab, serta memiliki loyalitas yang cukup tinggi.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Bagian/Jabatan	Frekuensi	Presentase
Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Utama	1	2.3%
Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Madya	13	29,5%
Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda	9	20,5%
Penelaah Teknis Kebijakan	3	6,8%
Pengolah Data dan Informasi	1	2,3%
Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak	2	4,5%
Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Pertama	13	29,5
Kasi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan	2	4,5
Total	**44**	**100%**

Sumber : Data Diolah, SPSS

Berdasarkan Tabel 4.5 karakteristik responden berdasarkan jabatan dapat dilihat bahwa responden yang menjabat sebagai Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Madya dan Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Pertama memiliki persentase paling besar, yaitu masing-masing sebesar 29,5% dibandingkan dengan jabatan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan organisasi lebih banyak menempatkan pegawai pada posisi pengawas untuk melaksanakan tugas-tugas operasional di lapangan, sehingga jumlahnya lebih besar dibandingkan jabatan lainnya.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4.6 Hasil Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Lingkungan Kerja	44	29	46	75	59.32	6.437	41.431
Disiplin Kerja	44	16	29	45	36.68	3.946	15.571
Budaya Kerja	44	25	50	75	63.68	6.451	41.617
Produktivitas Kerja Pegawai	44	40	50	90	69.34	6.672	44.509
Valid N (listwise)	44						

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.6 memperlihatkan deskriptif variabel-variabel dalam penelitian ini secara statistic sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan kerja memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 46, nilai maksimum sebesar 75, nilai mean sebesar 59,32 dan nilai Standar Deviasi sebesar 6,437. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel lingkungan kerja penyebaran nilainya merata.
2. Variabel disiplin kerja memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 29, nilai maksimum sebesar 45, nilai mean sebesar 36,68 dan nilai Standar Deviasi sebesar 3,946. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai

Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel disiplin kerja penyebaran nilainya merata.

3. Variabel budaya organisasi memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 50, nilai maksimum sebesar 75, nilai mean sebesar 63,68 dan nilai Standar Deviasi sebesar 6,451. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel budaya organisasi penyebaran nilainya merata.
4. Variabel produktivitas kerja pegawai memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 50, nilai maksimum sebesar 90, nilai mean sebesar 69,34 dan nilai Standar Deviasi sebesar 6,672. Hal ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja pegawai memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel produktivitas kerja pegawai penyebaran nilainya merata.

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Menurut Riyanto & Hatmawan, (2019)validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan keaslian atau kebenaran dari sebuah alat penelitian. Pengujian validitas merujuk pada seberapa efektif sebuah instrumen dalam melaksanakan tugasnya.. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Untuk pengambilan pada uji ini adalah sebagai berikut:

1. Apabila r hitung > r tabel, maka kesimpulan tersebut dikatakan valid.
2. Apabila r hitung < r tabel, maka kesimpulan tersebut dinyatakan tidak valid.

Sedangkan ketentuan r_{tabel} pada penelitian ini pada taraf sig 0,05 dengan rumus df (*degree of freedom*) df = n – 2, dimana n = jumlah sampel. Jadi df yang digunakan 44 – 2 = 42 didapati r tabel = 0,2973

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel/Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja			
Pernyataan X1.1	0,575	0,2973	Valid
Pernyataan X1.2	0,530	0,2973	Valid
Pernyataan X1.3	0,542	0,2973	Valid
Pernyataan X1.4	0,612	0,2973	Valid
Pernyataan X1.5	0,716	0,2973	Valid
Pernyataan X1.6	0,623	0,2973	Valid
Pernyataan X1.7	0,550	0,2973	Valid
Pernyataan X1.8	0,572	0,2973	Valid
Pernyataan X1.9	0,595	0,2973	Valid
Pernyataan X1.10	0,714	0,2973	Valid
Pernyataan X1.11	0,636	0,2973	Valid
Pernyataan X1.12	0,418	0,2973	Valid
Pernyataan X1.13	0,546	0,2973	Valid
Pernyataan X1.14	0,521	0,2973	Valid
Pernyataan X1.15	0,512	0,2973	Valid
Disiplin Kerja			
Pernyataan X2.1	0,741	0,2973	Valid
Pernyataan X2.2	0,607	0,2973	Valid
Pernyataan X2.3	0,597	0,2973	Valid
Pernyataan X2.4	0,588	0,2973	Valid
Pernyataan X2.5	0,655	0,2973	Valid
Pernyataan X2.6	0,518	0,2973	Valid

Pernyataan X2.7	0,800	0,2973	Valid
Pernyataan X2.8	0,698	0,2973	Valid
Pernyataan X2.9	0,696	0,2973	Valid
Budaya Oerganisasi			
Pernyataan X3.1	0,694		Valid
Pernyataan X3.2	0,687	0,2973	Valid
Pernyataan X3.3	0,545	0,2973	Valid
Pernyataan X3.4	0,607	0,2973	Valid
Pernyataan X3.5	0,445	0,2973	Valid
Pernyataan X3.6	0,440	0,2973	Valid
Pernyataan X3.7	0,638	0,2973	Valid
Pernyataan X3.8	0,544	0,2973	Valid
Pernyataan X3.9	0,708	0,2973	Valid
Pernyataan X3.10	0,577	0,2973	Valid
Pernyataan X3.11	0,701	0,2973	Valid
Pernyataan X3.12	0,606	0,2973	Valid
Pernyataan X3.13	0,492	0,2973	Valid
Pernyataan X3.14	0,683	0,2973	Valid
Pernyataan X3.15	0,503	0,2973	Valid
Produktivitas			
Pernyataan X1.1	0,407	0,2973	Valid
Pernyataan X1.2	0,393	0,2973	Valid
Pernyataan X1.3	0,611	0,2973	Valid
Pernyataan X1.4	0,558	0,2973	Valid
Pernyataan X1.5	0,604	0,2973	Valid
Pernyataan X1.6	0,483	0,2973	Valid
Pernyataan X1.7	0,713	0,2973	Valid
Pernyataan X1.8	0,707	0,2973	Valid
Pernyataan X1.9	0,627	0,2973	Valid
Pernyataan X1.10	0,508	0,2973	Valid
Pernyataan X1.11	0,583	0,2973	Valid
Pernyataan X1.12	0,436	0,2973	Valid
Pernyataan X1.13	0,722	0,2973	Valid
Pernyataan X1.14	0,614	0,2973	Valid
Pernyataan X1.15	0,706	0,2973	Valid
Pernyataan X1.16	0,498	0,2973	Valid
Pernyataan X1.17	0,344	0,2973	Valid
Pernyataan X1.18	0,387	0,2973	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.7 hasil pengujian validitas diketahui nilai setiap pernyataan menghasilkan Koefisien korelasi r hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang berjumlah 57 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, dan produktivitas kerja pegawai dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketetapan atau stabilitas suatu alat dalam melakukan pengukuran (Riyanto & Hatmawan, 2019). Dapat disimpulkan bahwa setiap kali alat pengukur digunakan, akan menghasilkan hasil yang serupa. Untuk penelitian ini peneliti akan menggunakan cara uji statistik Cronbach Alpha (α), di mana suatu variabel dinyatakan reliabel atau konsisten apabila memiliki Cronbach Alpha (α) > 0,7.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,853	Reliabel
Disiplin Kerja	0,835	Reliabel
Budaya Organisasi	0,863	Reliabel
Produktivitas Kerja Pegawai	0,863	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.8 hasil pengujian reliabilitas kuesioner menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dinyatakan bahwa indikator dari masing-masing variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, dan produktivitas kerja pegawai dalam kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi

Klasik Uji Normalitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.99738260
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.069
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 yang artinya suatu model regresi berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bisa dilanjutkan.

Uji Mulitkolinearitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	23.004	8.275		2.780	.008		
Lingkungan Kerja	.514	.149	.458	3.461	.001	.866	1.154
Disiplin Kerja	.626	.227	.365	2.759	.009	.867	1.153
Budaya Organisasi	-.167	.143	-.153	-1.164	.251	.875	1.143

Sumber: Data Diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa data tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Data di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0,10 dan masing-masing nilai VIF < 10, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinieritas dan dapat digunakan dalam melanjutkan penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	-2.432	4.882		-.498	.621
Lingkungan Kerja	.077	.088	.141	.880	.384
Disiplin Kerja	.228	.134	.273	1.700	.097
Budaya Organisasi	-.030	.085	-.057	-.355	.724

Sumber: Data Diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas dimana nilai probabilitas sig > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model layak digunakan untuk produktivitas kerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	23.004	8.275		2.780	.008		
Lingkungan Kerja	.514	.149	.458	3.461	.001	.866	1.154
Disiplin Kerja	.626	.227	.365	2.759	.009	.867	1.153
Budaya Organisasi	-.167	.143	-.153	-1.164	.251	.875	1.143

Sumber: Data Diolah, SPSS

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + \varepsilon}$$

$$Y = 23{,}004 + 0{,}514 + 0{,}626 - 0.167 + e$$

Hasil persamaan regresi linear berganda pada tabel 4.12 diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a = 23,004)
   Nilai konstanta sebesar 23,004 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai variabel Y adalah sebesar 23,004.
2. Lingkungan Kerja (β_1 = 0,514)
   Koefisien regresi lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0, 514. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan Y sebesar 0, 514 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Disiplin Kerja (β_2 = 0,626)
   Koefisien regresi Disiplin Kerja bernilai positif sebesar 0,626. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja justru menurunkan Y sebesar 0, 626 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Budaya Organisasi (β_3 = -0,167)
   Koefisien regresi budaya organisasi bernilai negatif sebesar -0, 167. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada budaya organisasi akan meningkatkan Y sebesar -0,167 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik t digunakan untuk menilai apakah hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara dua rata-rata sampel acak dari populasi yang sama adalah benar atau salah. Sebelum melihat hasil uji t, penting untuk mengetahui nilai t tabel terlebih dahulu. Ini menjadi dasar dalam membuat Keputusan untuk uji t parsial dalam analisis regresi (Sugiyono, 2019).

1. Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas kuat terhadap variabel terikat.

Jika nilai t hitung < t tabel maka variabel bebas tidak kuat terhadap variabel terikat.

Ketentuan t tabel pada penelitian ini pada taraf sig 0,05 dengan rumus df = n-k-1, dimana n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel independen. Jadi, df yang digunakan 44 - 3 - 1 = 40 didapati t tabel = 2,02108.

Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	23.004	8.275		2.780	.008		
Lingkungan Kerja	.514	.149	.458	3.461	.001	.866	1.154
Disiplin Kerja	.626	.227	.365	2.759	.009	.867	1.153
Budaya Organisasi	-.167	.143	-.153	-1.164	.251	.875	1.143

Sumber: Data Diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji variabel lingkungan kerja (X1) diketahui bahwa nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 3,461 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu (3,461 > 2,021) serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu (0,001 < 0,05), maka H1 diterima dan Ho ditolak dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji variabel disiplin kerja (X2) diketahui bahwa nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 2,759 dengan nilai signifikan sebesar 0,009. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu (2,759 > 2,021) serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu (0,009 < 0,05), maka H2 diterima dan Ho ditolak dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji variabel budaya organisasi (X3) diketahui bahwa t hitung variabel lingkungan kerja sebesar -1,164 dengan nilai signifikan sebesar 0,251. Karena t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu (-1,164 < 2,021) serta nilai signifikan lebih besar dari taraf yaitu (0,251 > 0,05), maka H3 ditolak dan H0 diterima dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R2 pasti meningkat tidak berpengaruh apakah hasil variabel tersebut signifikan terhadap variabel dependen. Jarak nilai R2 yaitu antara 0 – 1, semakin mendekati angka 0 maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat semakin lemah, sebaliknya semakin mendekati angka 1 maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat semakin kuat.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.628[a]	.394	.349	7.25504	1.375

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai
Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (Adjusted R2) sebesar 0,349 atau 34,9% yang artinya bahwa variabel produktivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sekitar 65,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Riau.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Riau.
3. Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Riau.

Saran

1. Pada variabel lingkungan kerja, instansi diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan suasana ruang kerja, seperti penataan ruang kerja dan fasilitas pendukung, agar pegawai merasa lebih nyaman dan betah saat bekerja sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.
2. Pada variabel disiplin kerja, instansi diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai terutama dalam ketepatan waktu kerja melalui pengawasan, pembinaan, dan peningkatan kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja.
3. Pada variabel budaya organisasi, instansi diharapkan dapat memberikan kesempatan yang lebih luas kepada pegawai untuk mengembangkan kreativitas dalam bekerja serta memperjelas standar kerja agar dapat meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Pada variabel produktivitas kerja pegawai, instansi diharapkan dapat meningkatkan pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan melalui arahan dan pembinaan kerja agar pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan pekerjaan secara optimal.

5. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan untuk penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, dan produktivitas kerja pegawai. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, atau kepuasan kerja, sehingga hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih luas dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Chairunnisa, H., Iqbal Ritonga, M., & Mayla Humairah, S. (2025). Budaya Organisasi dan Faktor-faktor yang Membentuknya. *Journal of Contemporary Research*, 02, 644–652.

Fitriana, H. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. 1(2), 182–192.

Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis), 2(1), 70–88.

Katarina, & Kusumayadi, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Makmur Jaya Abadi (MJA) Kota Bima. 2(1).

Madjidu, A. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 5(1).

Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA), 1(2), 127–136.

Retnaningtyas, D. W., & Widodo, D. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta. In JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen (Vol. 2, Number 2).

Riyanto, S., & Hatmawan, A. andhita. (2019). Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen. Deepublish.

Sapitri, M., & Wirawan, S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda).

Setiawan, B., & Nuridin. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail. 9(1).

Siswadhi, F., & Yelnim. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.

Solehati, D., Hasnawati, R., Sakinah, S., & Hendayana, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. XYZ.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Sutopo, Ed.). Alfabeta.

Sukmawati, L., & Mahfudiyanto. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember.

Sulistyaningsih, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Gresik. In Sasanti Journal of Economic And Business (Vol. 2, Number 1).

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-8). Kencana.

Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen,

1(4).

Tontong, S. (2021). Pengaruh Upah Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Marketing Kredit Pada Pt Bank Rakyat Indonesia.Tbk Di Kabupate Mimika.