



Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Divisi Retur Receiving di Distribution Centre Indomaret Cabang Bekasi

Mochammad Alief Fahrezy¹ · Ina Sawitri²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok
Alieffahrezy17@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Retur Receiving di Distribution Centre Indomaret Cabang Bekasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, menggunakan teknik sensus. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja adalah valid. Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha > 0,7 untuk seluruh variabel, yang berarti seluruh instrumen memiliki reliabilitas tinggi.

Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal (uji normalitas), tidak terjadi multikolinearitas (tolerance > 0,1 dan VIF < 10), serta tidak terdapat gejala heteroskedastisitas (uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi > 0,05). Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Fhitung = 381,598; Sig. = 0,000). Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial hanya motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (thitung = 16,330; Sig. = 0,000), sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan (Sig. > 0,05). Nilai R Square sebesar 0,948 mengindikasikan bahwa 94,8% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, dan sisanya 5,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Kata Kunci: Disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, produktivitas kerja

Abstract

This research aims to analyze the influence of work discipline, work environment, and work motivation on employee productivity in the Return Receiving Division at the Indomaret Distribution Centre, Bekasi Branch. This study used a quantitative approach with a survey method involving 45 respondents selected using a census technique. The validity test results show that all statement items in the variables of work discipline, work environment, work motivation, and work productivity are valid. Reliability testing using Cronbach's Alpha indicated values greater than 0.7 for all variables, which confirms that all instruments are highly reliable.

The classical assumption tests showed that the data is normally distributed (normality test), free from multicollinearity (tolerance > 0.1 and VIF < 10), and has no heteroscedasticity (Glejser test significance > 0.05). The F-test results indicate that work discipline, work environment, and work motivation simultaneously have a significant effect on work productivity (F = 381.598; Sig. = 0.000). The t-test results show that only work motivation has a partially significant effect on productivity (t = 16.330; Sig. = 0.000), while work discipline and work environment do not have a significant effect (Sig. > 0.05). The R Square value of 0.948 indicates that 94.8% of the variation in work productivity can be explained



by the three independent variables, with the remaining 5.2% explained by other factors outside the model.

Keywords: Work discipline, work environment, work motivation, work productivity

INTRODUCTION

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas kinerja sumber daya manusia di sebuah perusahaan. Dalam konteks operasional perusahaan ritel modern seperti Indomaret, khususnya di Divisi Retur Receiving Distribution Centre Cabang Bekasi, produktivitas karyawan memegang peranan strategis. Divisi ini bertanggung jawab terhadap proses pengembalian barang dari ribuan gerai yang tersebar, sehingga efisiensi dan akurasi sangat dibutuhkan. Penurunan produktivitas di divisi ini akan menyebabkan gangguan operasional yang berdampak pada keterlambatan distribusi dan penumpukan barang retur.

Namun, berdasarkan hasil observasi dan data kehadiran karyawan tahun 2024–2025, terlihat adanya fluktuasi absensi yang signifikan, terutama pada bulan-bulan tertentu seperti April. Hal ini menunjukkan indikasi masalah produktivitas. Penurunan produktivitas tersebut tidak terjadi tanpa sebab. Beberapa faktor utama yang secara teoritis dan empiris berkaitan dengan produktivitas karyawan di antaranya adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan terkait kehadiran karyawan pada Divisi Retur Receiving Distribution Centre Indomaret Cabang Bekasi dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1. 1 Tabel Presensi Karyawan Divisi Retur Receiving Tahun 2024 -2025

Table with 10 columns: Count of Nik BULAN, ketidakhadiran (cuti, dinas luar kota/kantor, Ganti Hari, Sakit, Training), jumlah ketidakhadiran (PERBULAN), jumlah karyawan, hari kerja (per bulan), Grand Total, and %. Rows list months from January to December and a final January row.

Sumber : data absensi karyawan pada divisi retur receiving indomaret cabang bekasi data yang diolah tahun 2025

Tabel 1.1 menunjukkan data absensi para pegawai di Divisi Retur Receiving Pusat Distribusi Indomaret Cabang Bekasi untuk tahun 2024-2025. Semua jenis absensi, seperti cuti, sakit, perjalanan dinas, penggantian hari kerja, dan pelatihan, dapat dilihat di sini. Data ini mengungkapkan bahwa jumlah absensi karyawan mengalami fluktuasi sepanjang tahun. Bulan April mencatat angka absensi tertinggi, sedangkan bulan Februari dan September memiliki angka terendah. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kehadiran karyawan, baik dari dalam perusahaan seperti motivasi dan disiplin



kerja, maupun faktor luar, seperti kondisi dan kebijakan perusahaan. Tingginya angka absensi berdampak langsung pada produktivitas tenaga kerja, khususnya di divisi retur receiving, yang memerlukan kerjasama antar karyawan. Jika manajemen absensi tidak dikelola secara efektif, maka beban kerja akan bertambah bagi karyawan yang hadir, mengakibatkan penurunan efisiensi operasional divisi. Karena itu, perusahaan perlu menerapkan rencana yang tepat untuk meningkatkan disiplin guna menciptakan suasana kerja yang nyaman dan memberikan dorongan supaya karyawan lebih produktif. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pentingnya disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi karyawan berpengaruh terhadap produktivitas di perusahaan, khususnya di divisi retur receiving di Distribution Centre Indomaret cabang Bekasi. Berdasarkan hal itu, penulis berencana untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi karyawan terhadap produktivitas di divisi receiving retur di distribution centre Indomaret cabang Bekasi.

METHODS

Studi ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif sebab-akibat. Tujuannya adalah untuk mengkaji hubungan sebab dan akibat antara variabel bebas, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, serta variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Metode ini dipilih berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan dalam Bab 1, yakni untuk mengevaluasi dampak faktor-faktor tersebut terhadap produktivitas karyawan. Seperti yang dijelaskan oleh Hardani (2020) dalam Syafrida (2020:14), penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang memiliki struktur yang jelas mengenai fenomena serta hubungannya.



RESULTS & DISCUSSION

Results

Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

INDIKATOR	RHITUNG	RTABLE	KESIMPULAN	KETERANGAN
x1.1	949	0,380	valid	karena nilai r hitung > 0,380
x1.2	912	0,380	valid	karena nilai r hitung > 0,380
x1.3	903	0,380	valid	karena nilai r hitung > 0,380
x1.4	923	0,380	valid	karena nilai r hitung > 0,380
x1.5	956	0,380	valid	karena nilai r hitung > 0,380
x1.6	912	0,380	valid	karena nilai r hitung > 0,380
x.1.7	945	0,380	valid	karena nilai r hitung > 0,380
x.1.8	935	0,380	valid	karena nilai r hitung > 0,380
x.1.9	858	0,380	valid	karena nilai r hitung > 0,380
x.1.10	934	0,380	valid	karena nilai r hitung > 0,380

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel disiplin kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

INDIKATOR	RHITUNG	RTABLE	KESIMPULAN	KETERANGAN
x2.1	0,910	0,380	VALID	karena nilai r hitung > 0,380
x2.2	0,893	0,380	VALID	karena nilai r hitung > 0,380
x2.3	0,919	0,380	VALID	karena nilai r hitung > 0,380
x2.4	0,914	0,380	VALID	karena nilai r hitung > 0,380
x2.5	0,916	0,380	VALID	karena nilai r hitung > 0,380
x2.6	0,800	0,380	VALID	karena nilai r hitung > 0,380
x2.7	0,863	0,380	VALID	karena nilai r hitung > 0,380
x2.8	0,656	0,380	VALID	karena nilai r hitung > 0,380
x2.9	0,915	0,380	VALID	karena nilai r hitung > 0,380
x2.10	0,745	0,380	VALID	karena nilai r hitung > 0,380
x2.11	0,887	0,380	VALID	karena nilai r hitung > 0,380
x2.12	0,864	0,380	VALID	karena nilai r hitung > 0,380
x2.13	0,915	0,380	VALID	karena nilai r hitung > 0,380
x2.14	0,889	0,380	VALID	karena nilai r hitung > 0,380
x2.15	0,900	0,380	VALID	karena nilai r hitung > 0,380
x2.16	0,874	0,380	VALID	karena nilai r hitung > 0,380
x2.17	0,916	0,380	VALID	karena nilai r hitung > 0,380
x2.18	0,922	0,380	VALID	karena nilai r hitung > 0,380

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir)



lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel lingkungan kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

INDIKATOR	RHITUNG	RTABLE	KESIMPULAN	KETERANGAN
x3.1	0,810	0,380	VALID	karena nilai r hitung > 0,380
x3.2	0,903	0,380	VALID	karena nilai r hitung > 0,380
x3.3	0,827	0,380	VALID	karena nilai r hitung > 0,380
x3.4	0,897	0,380	VALID	karena nilai r hitung > 0,380
x3.5	0,869	0,380	VALID	karena nilai r hitung > 0,380
x3.6	0,886	0,380	VALID	karena nilai r hitung > 0,380
x3.7	0,884	0,380	VALID	karena nilai r hitung > 0,380
x3.8	0,893	0,380	VALID	karena nilai r hitung > 0,380
x3.9	0,874	0,380	VALID	karena nilai r hitung > 0,380
x3.10	0,783	0,380	VALID	karena nilai r hitung > 0,380

Berdasarkan tabel hasil uji validitas untuk variabel X3 (Motivasi Kerja), terdapat 10 item pertanyaan yang diuji menggunakan korelasi antara skor tiap item dengan skor total. Nilai R Hitung untuk setiap item berkisar antara 0,783 hingga 0,903, sedangkan nilai R Tabel yang digunakan sebagai acuan adalah 0,380.

Seluruh item memiliki nilai R Hitung yang lebih besar dari R Tabel, sehingga semua item dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan pada variabel lingkungan kerja mampu mengukur aspek yang dimaksud secara signifikan dan layak digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, instrumen yang digunakan untuk variabel X3 dapat diandalkan untuk mengumpulkan data mengenai lingkungan kerja karena telah memenuhi syarat validitas statistik.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

INDIKATOR	RHITUNG	RTABLE	KESIMPULAN	KETERANGAN
Y1.1	0,816	0,380	Valid	karena nilai r hitung > 0,380
Y1.2	0,767	0,380	Valid	karena nilai r hitung > 0,380
Y1.3	0,931	0,380	Valid	karena nilai r hitung > 0,380
Y1.4	0,839	0,380	Valid	karena nilai r hitung > 0,380
Y1.5	0,855	0,380	Valid	karena nilai r hitung > 0,380
Y1.6	0,833	0,380	Valid	karena nilai r hitung > 0,380
Y1.7	0,878	0,380	Valid	karena nilai r hitung > 0,380
Y1.8	0,829	0,380	Valid	karena nilai r hitung > 0,380
Y1.9	0,916	0,380	Valid	karena nilai r hitung > 0,380
Y1.10	0,792	0,380	Valid	karena nilai r hitung > 0,380

Berdasarkan tabel hasil uji validitas untuk variabel Produktivitas Kerja (Y1), terdapat 10 item pertanyaan yang diuji menggunakan korelasi antara skor tiap item dengan skor total. Nilai R Hitung untuk setiap item berkisar antara 0,767 hingga 0,931, sedangkan nilai R Tabel yang digunakan sebagai acuan adalah 0,380.



Seluruh item memiliki nilai R Hitung yang lebih besar dari R Tabel, sehingga semua item dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan pada variabel lingkungan kerja mampu mengukur aspek yang dimaksud secara signifikan dan layak digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, instrumen yang digunakan untuk variabel (Y1) dapat diandalkan untuk mengumpulkan data mengenai lingkungan kerja karena telah memenuhi syarat validitas statistik.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	Cronbach's α	SIMPULAN	KETERANGAN
1	disiplin kerja	0,980	Reliabel	Karena cronbach $\alpha > 0,5$.
2	lingkungan kerja	0,979	Reliabel	Karena cronbach $\alpha > 0,5$.
3	motivasi kerja	0,961	Reliabel	Karena cronbach $\alpha > 0,5$.
4	produktivitas kerja	0,949	Reliabel	Karena cronbach $\alpha > 0,5$.

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam Tabel *Reability Statistics* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,5 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (*reliabel*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

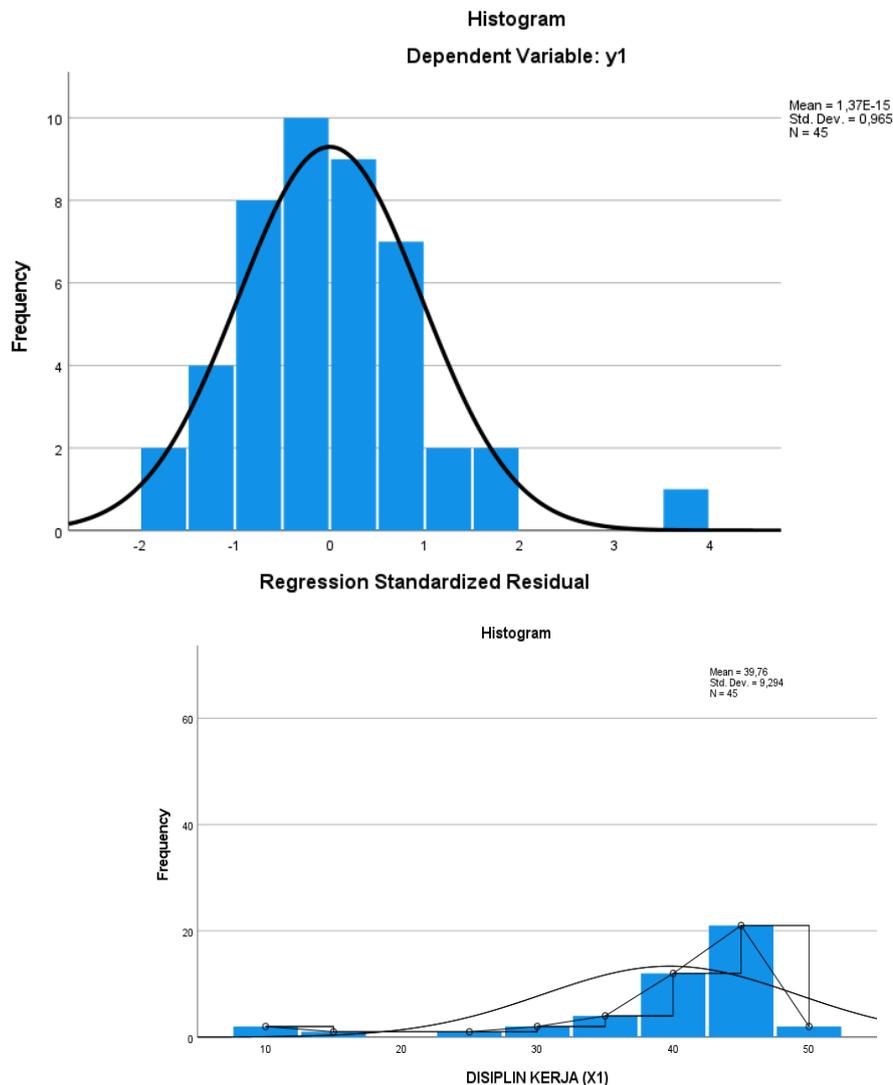
1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai variable bebas dan terikat berdistribusi normal.

Uji normalitas dilakukan dengan normal probability plot dengan bantuan program statistic computer IBM SPSS versi 30 pada penelitian ini menggunakan one sample kolmogorov-smirnov test dengan nilai signifikan sebesar 0,05 dengan pengambilan

keputusan sebagai berikut :

- 1) jika nilai sig >0,05 maka data terdistribusi secara normal
jika nilai sig <0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Pada output SPSS, lihat diagram *Histogram*: jika membentuk lengkung kurve normal maka residual dinyatakan normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

2. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada tabel Coefficients. Hasil menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat



disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi ini. Model layak untuk digunakan dalam pengujian lebih lanjut.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics			
Tolerance	Simpulan	VIF	Simpulan
0,355	>0,1	2,813	<5
0,355	>0,1	2,813	<5

Sumber : data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan output hasil uji multikolinieritas pada tabel "Coefficients", diketahui bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja masing-masing adalah sebesar 0,355, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel tersebut juga sama, yaitu 2,813.

Nilai *Tolerance* yang berada di atas ambang batas 0,10 dan nilai VIF yang berada di bawah batas kritis 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antara variabel-variabel independen dalam model regresi ini. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak memiliki hubungan linear yang tinggi satu sama lain, sehingga keduanya dapat digunakan secara bersamaan dalam model untuk memprediksi variabel dependen (SQRT_Y1) tanpa menyebabkan distorsi akibat multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada semua level variabel independen. Salah satu metode yang digunakan adalah metode Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual (ABS_RES) terhadap variabel independen.

Tabel 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Collinearity Statistics			
TOLERANCE		VIF	
HASIL	KESIMPULAN	HASIL	KESIMPULAN
0,355	< 0,05	2,813	< 0,05
0,355	< 0,05	2,813	< 0,05

Sumber : data yang diolah tahun 2025

Dari hasil yang ditampilkan, nilai *Tolerance* untuk kedua variabel adalah 0,355 dan nilai VIF sebesar 2,813. Nilai ini menunjukkan tidak adanya multikolinieritas, namun yang paling penting dalam konteks uji heteroskedastisitas adalah melihat signifikansi pengaruh kedua variabel terhadap residual absolut. Karena output ini tidak menampilkan nilai signifikansi (Sig.), maka untuk menarik kesimpulan lengkap diperlukan data tersebut.

Namun, secara umum, apabila nilai signifikansi dari masing-masing variabel dalam model regresi terhadap ABS_RES lebih besar dari 0,05, maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansinya $< 0,05$, maka ada indikasi bahwa residual tidak tersebar secara homogen (terjadi heteroskedastisitas).

Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Uji Hipotesis dalam Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 3 Hasil Analisis Regresi Linier

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,974 ^a	,948	,945	,19069

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan output pada tabel Model Summary, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,948 dan Adjusted R Square sebesar 0,945. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 94,8% variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, dalam model regresi ini. Sementara itu, sisanya sebesar 5,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Nilai R sebesar 0,974 mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (produktivitas kerja). Sementara itu, nilai Standard Error of the Estimate sebesar 0,19069 menunjukkan tingkat kesalahan standar dalam memprediksi nilai produktivitas kerja, yang tergolong kecil dan menandakan bahwa model ini memiliki ketepatan prediksi yang baik.

Dengan demikian, berdasarkan nilai R Square dan Adjusted R Square yang sangat tinggi, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun memiliki tingkat kelayakan yang sangat baik dan kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan hampir seluruh variasi yang terjadi pada produktivitas kerja. Ini memperkuat hasil uji sebelumnya bahwa motivasi kerja adalah faktor dominan, sementara lingkungan kerja meskipun tidak signifikan secara parsial, tetap turut serta dalam membentuk kekuatan model secara keseluruhan

2. Uji t (Hipotesis Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel X terhadap Y secara individu.

Rumusan hipotesis:

H0: Tidak ada pengaruh signifikan X terhadap Y

H1: Ada pengaruh signifikan X terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika Sig. < 0,05 → Tolak H0 → X berpengaruh signifikan terhadap Y.

Tabel Hasil Analisis Uji T

Coefficients ^a			
T		Sig.	
HASIL	KESIMPULAN	HASIL	KESIMPULAN
0,175	< 0,05	0,862	< 0,05
16,33	< 0,05	0	< 0,05

Sumber : data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel pertama memiliki nilai t sebesar 0,175 dengan nilai signifikansi 0,862. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pertama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Artinya, keberadaan atau perubahan dari variabel ini tidak memberikan dampak yang berarti terhadap produktivitas kerja dalam model regresi yang digunakan. Sebaliknya, variabel kedua menunjukkan nilai t sebesar 16,33 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kedua berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, hanya variabel kedua yang terbukti memberikan kontribusi nyata dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja, sedangkan variabel pertama tidak berkontribusi secara signifikan dalam model.

Tabel Uji Regresi Linear

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,135	,238		,566	,574		
	LINGKUNGAN KERJA	,008	,046	,010	,175	,862	,355	2,813
	MOTIVASI KERJA	,975	,060	,965	16,330	<,001	,355	2,813

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel Coefficients, diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,135 + 0,008X^2 + 0,975X^3 \dots$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa konstanta (intersep) sebesar 0,135 berarti apabila variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja bernilai nol, maka nilai produktivitas kerja (dalam bentuk akar kuadrat) diprediksi sebesar 0,135. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,008 dengan nilai signifikansi sebesar 0,862 (> 0,05), mengindikasikan bahwa variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas



kerja. Artinya, perubahan lingkungan kerja tidak memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja

3. Uji F (Hipotesis Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel X secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y.

Rumusan hipotesis:

H0: Semua variabel bebas tidak berpengaruh secara simultan terhadap Y.

H1: Semua variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap Y.

Jika Sig. < 0,05 → Tolak H0 → Artinya model regresi signifikan secara keseluruhan.

Tabel 4. 4 Hasil Analisis Uji F

ANOVA			
F		Sig.	
HASIL	KESIMPULAN	HASIL	KESIMPULAN
381,598	< 0,05	,000 ^b	< 0,05

Sumber : data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan output tabel ANOVA di atas, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 381,598 dengan nilai signifikansi (Sig.) < 0,001. Nilai ini jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, yang berarti bahwa model regresi secara simultan signifikan dalam memprediksi variabel dependen, yaitu produktivitas kerja (Y1).

Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Dengan demikian, model regresi yang dibangun memiliki kelayakan untuk digunakan dalam analisis dan pengambilan keputusan, karena kedua variabel independen mampu menjelaskan variasi yang signifikan terhadap variabel dependen secara simultan

DISCUSSION

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan Divisi Retur Receiving di Distribution Centre Indomaret Cabang Bekasi. Hal ini selaras dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal (seperti motivasi dan disiplin) serta faktor eksternal (seperti lingkungan kerja).

Namun, temuan menarik muncul pada analisis parsial melalui uji t. Hanya motivasi kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Kondisi ini dapat diinterpretasikan bahwa pada konteks Divisi Retur Receiving, faktor pendorong internal seperti motivasi memiliki peran dominan dalam meningkatkan kinerja, dibandingkan faktor-faktor yang bersifat pengaturan atau lingkungan fisik.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,948 mengindikasikan bahwa ketiga variabel bebas mampu menjelaskan hampir seluruh variasi produktivitas karyawan, dengan kontribusi terbesar berasal dari motivasi kerja. Hasil ini



menguatkan penelitian-penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa motivasi berperan sebagai faktor kunci dalam mendorong pencapaian target, meningkatkan inisiatif, serta mengoptimalkan kerja sama tim.

Tidak signifikannya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial dapat disebabkan oleh tingkat kedisiplinan dan kualitas lingkungan kerja yang relatif seragam di antara responden, sehingga variabilitasnya rendah dan tidak cukup kuat untuk mempengaruhi perbedaan produktivitas. Faktor budaya kerja perusahaan yang sudah menetapkan standar operasional yang ketat juga dapat membuat variabel-variabel ini menjadi faktor hygiene—yang keberadaannya penting, tetapi tidak selalu meningkatkan produktivitas jika sudah pada tingkat optimal.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan produktivitas di Divisi Retur Receiving akan lebih efektif jika fokus diarahkan pada peningkatan motivasi kerja karyawan, baik melalui sistem insentif, program penghargaan, maupun kesempatan pengembangan karier.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara simultan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Divisi Retur Receiving di Distribution Centre Indomaret Cabang Bekasi.
2. Secara parsial, hanya motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan.
3. Nilai R Square sebesar 0,948 menunjukkan bahwa 94,8% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas, dengan kontribusi dominan dari motivasi kerja.
4. Peningkatan produktivitas karyawan dapat lebih efektif dilakukan dengan memfokuskan strategi pada penguatan motivasi kerja melalui penghargaan, pemberian tantangan kerja yang relevan, dan peluang pengembangan diri.



REFERENCES

- Adiwinata. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RS UMMI Kota Bogor." : 7–12. <https://repository.stiegici.ac.id/document/2806/pengaruh-disiplin-kerja-motivasi-kerja-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-di-rs-ummi-kota-bogor>.
- Ali, S. N. 2024. Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. Anak Hebat Indonesia
- Ferdiansyah, I. 2024. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Mothercare Aeon Sentul." : 12–21. <https://repository.stiegici.ac.id/document/download/e7026981-f7c2-4481-8c59-7a51eddce11d/pengaruh-kompensasi-lingkungan-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-mothercare-aeon-sentul?filename=bab-ii-irwan-ferdiansyah-2412008446.pdf>.
- Hardani, dkk. 2020. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu.
- Larasati,R.A. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Bangunan Dan Penataan Ruang Kota Tangerang Selatan."Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Bangunan Dan Penataan Ruang KotaTangerangSelatan.
- Melina, C. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lab PT Smart Tbk Cijayanti." <https://repository.stiegici.ac.id/document/662/pengaruh-disiplin-kerja-budaya-kerja-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-lab-pt-smart-tbk-cijayanti>.
- Nitisemito, A. 2019. Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia.
- Subhaktiyasa, P. G. 2024. "Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif." Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan 9 (4). <https://jipp.unram.ac.id/index.php/jipp/article/view/2657>.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia; Bandung: Yrama Widya.
- Syafrida. 2020. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. medan: Universitas Medan Area.
- Trimulyo, R. R., & Wahyuni, D. U. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV BAMS Jaya Bersama)." Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: 1–16.

