Indo Green Journal
https://idngreen.com/index.php/green

e-ISSN: 3025 – 4574, p-ISSN: 3025 – 2679
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026
Halaman: 1806 – 1817

RESEARCH ARTICLE

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komptensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sarana Trans Bersama Jaya Karawaci

Ridho Febriansyah[1], Yan Kristian Halomoan[2]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia
Rifebriansyah2702@gmail.com[1], halo.krist@gmail.com[2]

Kata Kunci:
Lingkungan Kerja, Kompetensi, Produktivitas Kerja

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sarana Trans Bersama Jaya Karawaci. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh penurunan capaian produktivitas kerja yang tercermin dari indikator Key Performance Indicator (KPI) perusahaan selama periode 2023–2025. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 65 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dokumentasi, dan studi pustaka, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung sebesar 11,692 dan signifikansi 0,000. Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung sebesar 13,360 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai F hitung sebesar 103,789 dan signifikansi 0,000. Koefisien determinasi sebesar 77,0% menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kompetensi, sedangkan 23,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan pengembangan kompetensi karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja di PT Sarana Trans Bersama Jaya Karawaci.

Keyword:
Work Environment, Competence, Work Productivity

Abstract

This study aimed to analyze the effect of the work environment and competence on employee work productivity at PT Sarana Trans Bersama Jaya Karawaci. The study was motivated by a decline in employee productivity performance reflected in the company's Key Performance Indicator (KPI) achievements during the 2023–2025 period. A quantitative approach was employed with a population of 65 employees. Saturated sampling was used, and all employees were selected as research participants. Data were collected through questionnaires, observation, documentation, and literature review, and were analyzed using multiple linear regression with SPSS software. The results indicated that the work environment had a positive and significant effect on employee productivity (t = 11.692; p = 0.000). Competence also had a positive and significant effect on employee productivity (t = 13.360; p = 0.000). Simultaneously, the work environment and competence had a positive and significant effect on employee productivity (F = 103.789; p = 0.000). The coefficient of determination (R^2 = 77.0%) indicates that employee productivity can largely be explained by the work environment and competence, while the remaining 23.0% is influenced by other factors outside the research model. These findings emphasize that improving the quality of the work environment and developing employee competence are essential strategies for enhancing work productivity at PT Sarana Trans Bersama Jaya Karawaci.

Information Production:
© 2026 *by the authors of this article. This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)*

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pencapaian tujuan perusahaan karena menunjukkan kemampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Menurut

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

Mila Badriyah (2019), produktivitas kerja mencerminkan tingkat efisiensi dalam menghasilkan barang atau jasa melalui pemanfaatan waktu, tenaga kerja, dan sumber daya lainnya tanpa mengurangi kualitas hasil yang dicapai. Produktivitas kerja dalam penelitian ini dilihat melalui enam indikator, yaitu sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, dan kewirausahaan. Sikap kerja berkaitan dengan kesiapan dan kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan; tingkat keterampilan menunjukkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan pembinaan; hubungan tenaga kerja dan pimpinan mencerminkan kerja sama dan komunikasi; manajemen produktivitas berkaitan dengan pengelolaan sumber daya, metode kerja, dan sistem operasional; efisiensi tenaga kerja berkaitan dengan pemanfaatan tenaga dan waktu secara optimal; sedangkan kewirausahaan mencerminkan keberanian mengambil keputusan, kreativitas, inovasi, dan kemampuan memanfaatkan peluang.

Permasalahan produktivitas kerja terlihat pada PT Sarana Trans Bersama Jaya Karawaci yang bergerak dalam jasa transportasi limbah B3. Berdasarkan data perusahaan, rata-rata capaian KPI produktivitas kerja mengalami penurunan dari 87,0% pada tahun 2023 menjadi 84,0% pada tahun 2024 dan 81,0% pada tahun 2025, sementara target yang ditetapkan perusahaan adalah 100%. Penurunan tersebut terlihat pada ketepatan waktu pengangkutan limbah, penyelesaian pekerjaan sesuai SOP, efisiensi waktu operasional, kualitas penyelesaian pekerjaan, dan pencapaian target operasional. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan belum mencapai target perusahaan dan menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan dalam kegiatan operasional.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja mengacu pada kondisi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan melalui fasilitas kerja, kebersihan lingkungan, kenyamanan tempat kerja, hubungan kerja, keamanan kerja, dan peralatan kerja. Fasilitas kerja yang memadai membantu kelancaran pekerjaan, kebersihan lingkungan mendukung fokus karyawan, kenyamanan tempat kerja mendukung aktivitas kerja, hubungan kerja yang harmonis membantu efektivitas kerja sama, keamanan memberikan perlindungan selama bekerja, sedangkan peralatan kerja yang lengkap dan berfungsi dengan baik mendukung efisiensi penyelesaian tugas. Keenam indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan kondisi lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Kondisi tersebut relevan dengan keadaan lingkungan kerja pada PT Sarana Trans Bersama Jaya Karawaci. Data perusahaan menunjukkan bahwa jumlah kendaraan operasional yang mengalami kerusakan meningkat dari 5 unit pada 2023 menjadi 10 unit pada 2025. Pompa transfer limbah yang mengalami kerusakan meningkat dari 1 unit menjadi 3 unit, APD yang perlu diganti meningkat dari 18 unit menjadi 33 unit, sedangkan peralatan penanganan limbah yang tidak layak pakai meningkat dari 3 unit menjadi 6 unit. Peningkatan permasalahan pada fasilitas dan peralatan tersebut menunjukkan adanya kondisi lingkungan kerja yang masih perlu mendapat perhatian untuk mendukung kelancaran pekerjaan karyawan.

Selain lingkungan kerja, kompetensi merupakan faktor internal yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Edison (2020), kompetensi merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan secara tepat dan berkualitas yang didukung oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Dalam penelitian ini, kompetensi diukur melalui pengetahuan, keahlian, dan sikap. Pengetahuan menjadi dasar pemahaman karyawan terhadap pekerjaan, keahlian atau keterampilan menunjukkan kemampuan dalam menerapkan pengetahuan untuk melaksanakan tugas, sedangkan sikap kerja berkaitan dengan cara karyawan menjalankan tanggung jawabnya. Ketiga aspek tersebut menjadi dasar kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tuntutan organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja, kompetensi, dan produktivitas kerja belum memberikan hasil yang sepenuhnya konsisten. Jhon Firman Fau (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan, sehingga peningkatan kualitas lingkungan kerja diikuti oleh peningkatan produktivitas. Sebaliknya, penelitian Fathussyaadah dan Ardiansyah (2020) yang tercantum dalam Bab 2 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja belum signifikan. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas dapat menghasilkan temuan yang berbeda sesuai dengan konteks penelitian.

Pada variabel kompetensi, Suherman, Syafe'i, dan Narimawati (2024) menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sementara itu, Fathiyah Ainil Mardiyah, Muchriady Muchran, dan Nurinaya (2026) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Di sisi lain, penelitian Supriyani et al. (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi saling mendukung dalam memengaruhi produktivitas kerja, sedangkan Yulianto et al.

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

(2023) menunjukkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja dan kompetensi yang dimiliki karyawan.

Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya research gap dalam hubungan lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja. Pada lingkungan kerja terdapat penelitian yang menunjukkan pengaruh positif, tetapi terdapat pula penelitian yang menunjukkan pengaruh yang belum signifikan. Pada kompetensi, hasil penelitian menunjukkan temuan tidak signifikan dan negatif signifikan, sementara penelitian lain menunjukkan keterkaitan lingkungan kerja dan kompetensi dengan produktivitas. Dengan demikian, masih terdapat perbedaan temuan mengenai bagaimana kedua faktor tersebut berkaitan dengan produktivitas kerja pada konteks organisasi yang berbeda. Kondisi tersebut menjadi dasar untuk menguji kembali hubungan lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pada PT Sarana Trans Bersama Jaya Karawaci.

Penelitian ini memiliki pembeda pada objek PT Sarana Trans Bersama Jaya Karawaci dengan karakteristik kegiatan jasa transportasi limbah B3, serta kondisi empiris berupa penurunan capaian KPI produktivitas dan meningkatnya permasalahan fasilitas maupun peralatan kerja. Penelitian ini secara khusus menguji lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, penelitian diarahkan untuk memperoleh gambaran mengenai keterkaitan kondisi lingkungan kerja dan kompetensi karyawan dengan produktivitas kerja pada konteks operasional perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, menganalisis pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan, serta menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sarana Trans Bersama Jaya Karawaci. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia mengenai lingkungan kerja, kompetensi, dan produktivitas kerja. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT Sarana Trans Bersama Jaya Karawaci dalam mengevaluasi lingkungan kerja dan kompetensi karyawan sebagai bagian dari upaya meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji hubungan variabel sejenis pada konteks organisasi yang berbeda.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian berupa angka yang diperoleh melalui kuesioner dan selanjutnya dianalisis secara statistik. Penelitian asosiatif digunakan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan kompetensi, terhadap variabel dependen berupa produktivitas kerja. Penelitian dilaksanakan pada PT Sarana Trans Bersama Jaya Karawaci, yang berlokasi di Jl. Cimanuk 1 No. 28, RT.001/RW.002, Karawaci Baru, Kecamatan Karawaci, Kota Tangerang, Banten.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan PT Sarana Trans Bersama Jaya Karawaci yang berjumlah 65 orang. Karena seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden, penelitian ini menggunakan non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 65 karyawan.

Variabel Penelitian

Penelitian menggunakan dua variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Kompetensi (X2), serta satu variabel dependen, yaitu Produktivitas Kerja (Y). Pengukuran masing-masing variabel dilakukan menggunakan indikator yang telah ditetapkan dalam operasional variabel penelitian.Lingkungan Kerja (X1) diukur melalui enam indikator, yaitu fasilitas kerja, kebersihan lingkungan, kenyamanan tempat kerja, hubungan kerja, keamanan kerja, dan peralatan kerja. Masing-masing indikator terdiri atas dua pernyataan sehingga terdapat 12 item pernyataan. Kompetensi (X2) diukur melalui tiga indikator, yaitu pengetahuan, keahlian, dan sikap. Indikator pengetahuan terdiri atas dua item, sedangkan keahlian terdiri atas empat item dan sikap terdiri atas empat item, sehingga keseluruhan variabel kompetensi diukur menggunakan 10 item pernyataan. Produktivitas Kerja (Y) diukur melalui enam indikator, yaitu sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, dan kewirausahaan. Setiap indikator terdiri atas dua item pernyataan sehingga produktivitas kerja diukur menggunakan 12 item. Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Ragu-ragu (R), 4 = Setuju (S), hingga 5 = Sangat Setuju (SS).

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

Data Penelitian

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari karyawan PT Sarana Trans Bersama Jaya melalui penyebaran kuesioner. Pengumpulan data juga didukung oleh observasi terhadap kondisi objek penelitian. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan dan dokumentasi yang berasal dari buku, jurnal ilmiah, penelitian terdahulu, peraturan, serta dokumen internal PT Sarana Trans Bersama Jaya Karawaci.

Analisa Data

Data dianalisis secara statistik untuk menguji hubungan dan pengaruh antara lingkungan kerja, kompetensi, dan produktivitas kerja. Tahapan analisis mencakup analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Pengujian validitas instrumen dilakukan menggunakan korelasi Product Moment untuk mengetahui ketepatan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi Product Moment, dengan kriteria bahwa item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel. Nilai r tabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (df = n − 2) dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden dan tingkat signifikansi 0,05, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,244.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Item	Nilai R Hitung	r Tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	Lingkungan 1	0,823	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid
2	Lingkungan 2	0,848	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid
3	Lingkungan 3	0,788	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid
4	Lingkungan 4	0,665	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid
5	Lingkungan 5	0,733	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid
6	Lingkungan 6	0,786	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid
7	Lingkungan 7	0,785	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid
8	Lingkungan 8	0,780	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid
9	Lingkungan 9	0,830	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid
10	Lingkungan 10	0,880	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid
11	Lingkungan 11	0.825	0.244	r_hitung > r_tabel	Valid
12	Lingkungan 12	0,784	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid

Hasil uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja yang terdiri atas 12 butir pernyataan menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,244, dengan rentang nilai r hitung antara 0,665 hingga 0,880. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

No	Item	Nilai R Hitung	r Tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	Kompetensi 1	0,804	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid
2	Kompetensi 2	0,413	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid
3	Kompetensi 3	0,850	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid
4	Kompetensi 4	0,797	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid
5	Kompetensi 5	0,877	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid
6	Kompetensi 6	0,849	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid
7	Kompetensi 7	0,820	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid
8	Kompetensi 8	0,826	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid
9	Kompetensi 9	0,873	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid
10	Kompetensi 10	0,796	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh 10 butir pernyataan pada variabel Kompetensi memiliki nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel sebesar 0,244, dengan nilai *r* hitung berkisar antara 0,413 hingga 0,877. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis penelitian.

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Item	Nilai R Hitung	r Tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	Produktivitas Kerja 1	0,752	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid
2	Produktivitas Kerja 2	0,836	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid
3	Produktivitas Kerja 3	0,779	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid
4	Produktivitas Kerja 4	0,834	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid
5	Produktivitas Kerja 5	0,804	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid
6	Produktivitas Kerja 6	0,819	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid
7	Produktivitas Kerja 7	0,817	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid
8	Produktivitas Kerja 8	0,805	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid
9	Produktivitas Kerja 9	0,801	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid
10	Produktivitas Kerja 10	0,436	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid
11	Produktivitas Kerja 11	0,841	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid
12	Produktivitas Kerja 12	0,704	0,244	r_hitung > r_tabel	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh 12 butir pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar daripada *r* tabel sebesar 0,244, dengan nilai *r* hitung berkisar antara 0,436 hingga 0,841. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis penelitian.

Tabel 4. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Standar Alpha	Status
Lingkungan Kerja	0,946	0,600	Reliabel
Kompetensi	0,926	0,600	Realibel
Produktivitas Kerja	0,934	0,600	Realibel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas standar 0,600. Variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,946, Kompetensi sebesar 0,926, dan Produktivitas Kerja sebesar 0,934. Dengan demikian, ketiga variabel dinyatakan reliabel, sehingga instrumen penelitian memiliki konsistensi yang memadai dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Setelah instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel, selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan analisis. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan melalui pendekatan statistik dan grafik. Secara statistik, normalitas diuji menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan bahwa data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05, sedangkan nilai signifikansi < 0,05 menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Secara visual, normalitas dapat dilihat melalui histogram dan Normal P-P Plot. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila histogram menunjukkan pola menyerupai lonceng dan titik-titik pada Normal P-P Plot mengikuti garis diagonal.

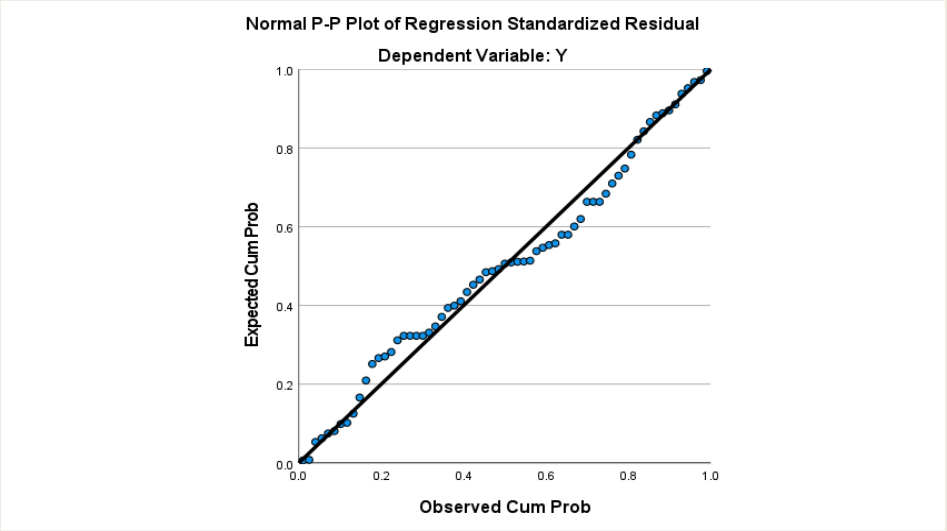
Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters[a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,59175735
Most Extreme Differences	Absolute	0,080
	Positive	0,080
	Negative	-0,079
Test Statistic		0,080
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		.200[d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai *Test Statistic* sebesar 0,080 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 pada 65 data penelitian. Karena nilai signifikansi 0,200 > 0,05, maka residual penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi telah

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan ke pengujian berikutnya.



Gambar 1. P Plot

Hasil Normal P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik residual cenderung mengikuti dan berada di sekitar garis diagonal. Pola tersebut menunjukkan bahwa residual tidak mengalami penyimpangan yang berarti dari distribusi normal. Hasil pengujian secara statistik dan visual tersebut memperkuat kesimpulan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.864	3.011		1.283	.204		
	Lingkungan Kerja	.325	.113	.341	2.886	.005	.266	3.766
	Kompetensi	.684	.143	.567	4.801	.000	.266	3.766
a. Dependent Variable: Y								

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kompetensi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,266 dan VIF sebesar 3,766. Nilai Tolerance tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas dan memenuhi asumsi untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser dengan tujuan mengetahui apakah varians residual bersifat konstan pada seluruh tingkat prediksi. Keputusan diambil berdasarkan nilai signifikansi masing-masing variabel independen.

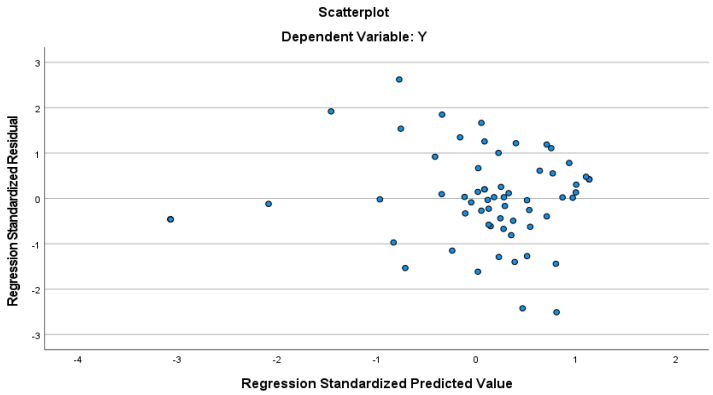
Tabel 7. Uji Heteroskedesitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.565	2.010		2.271	.027
	Lingkungan Kerja	.032	.075	.104	.423	.674
	Kompetensi	-.049	.095	-.127	-.518	.606
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja sebesar

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

0,674, sedangkan Kompetensi sebesar 0,606. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.



Gambar 2. Uji Heteroskedisitas Scatter Plot

Terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Kondisi tersebut mendukung hasil uji Glejser yang menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji autokorelasi digunakan untuk melihat apakah residual antarobservasi saling berkaitan. Dalam penelitian ini, pemeriksaannya menggunakan nilai *Durbin-Watson (DW)* untuk mengetahui independensi residual pada model regresi.

Tabel 8. Uji AutoKorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.878[a]	.770	.763	5.68123	2.018

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian, nilai Durbin-Watson (DW) yang diperoleh adalah 2,018. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa residual antarobservasi tidak saling berkorelasi. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami autokorelasi dan memenuhi syarat untuk digunakan dalam analisis selanjutnya

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis keterkaitan Lingkungan Kerja dan Kompetensi dengan Produktivitas Kerja. Pengujian parsial dan simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis tersebut kemudian menjadi dasar untuk menjelaskan hubungan antarvariabel secara statistik

Tabel 9. Uji Regresi Sederhana Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,938	3,275		2,729	0,008
	Lingkungan Kerja	0,789	0,068	0,827	11,692	0,000

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dianalisis melalui regresi linear sederhana. Hasil analisis tersebut menghasilkan suatu persamaan regresi yang digunakan sebagai dasar untuk menjelaskan hubungan kedua variabel, sebagaimana ditampilkan berikut ini. $Y = 8{,}938 + 0{,}789X_1$ Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 8,938 merupakan nilai produktivitas kerja ketika variabel lingkungan kerja dianggap konstan. Koefisien regresi sebesar 0,789 menunjukkan arah hubungan yang positif, sehingga setiap peningkatan 1 satuan pada lingkungan kerja diperkirakan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,789 satuan

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

Tabel 10. Uji Regresi Sederhana Kompetensi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,309	3,137		1,693	0,095
	Kompetensi	1,037	0,078	0,860	13,360	0,000

a. Dependent Variable: Y

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Persamaan regresi yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah sebagai berikut: $Y = 5{,}309 + 1{,}037X_2$ Nilai konstanta sebesar 5,309 menunjukkan nilai produktivitas kerja ketika variabel kompetensi dianggap tetap. Koefisien regresi sebesar 1,037 menunjukkan hubungan yang positif, sehingga setiap peningkatan 1 satuan pada kompetensi diperkirakan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 1,037 satuan

Tabel 11. Uji Regresi Berganda Lingkungan Kerja (X1) dan Konpetensi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.864	3.011		1.283	.204		
	Lingkungan Kerja	.325	.113	.341	2.886	.005	.266	3.766
	Kompetrensi	.684	.143	.567	4.801	.000	.266	3.766

a. Dependent Variable: Y

Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara simultan dalam satu model. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 3{,}864 + 0{,}325X_1 + 0{,}684X_2$ Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 3,864. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,325 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,325 satuan dengan asumsi Kompetensi tetap. Sementara itu, koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,684 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kompetensi akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,684 satuan dengan asumsi Lingkungan Kerja tetap. Kedua koefisien regresi bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan Lingkungan Kerja dan Kompetensi diikuti oleh peningkatan Produktivitas Kerja.

Koefisien korelasi digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Kedua analisis tersebut memberikan informasi mengenai arah dan tingkat keeratan hubungan antarvariabel serta besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan Produktivitas Kerja. Hasil analisis tersebut selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam menginterpretasikan hubungan dan kontribusi variabel penelitian.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Secara Parsial Lingkungan Kerja (X1) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Correlations

		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	.827**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	65	65
Y	Pearson Correlation	.827**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	65	65

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai korelasi sebesar 0,827 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan dengan Produktivitas Kerja (Y). Koefisien 0,827

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

termasuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Secara Parsial Kompetensi (X2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Y	X2
Y	Pearson Correlation	1	.860**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	65	65
X2	Pearson Correlation	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	65	65

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa Kompetensi (X2) memiliki nilai Pearson Correlation sebesar 0,860 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menandakan adanya hubungan positif dan signifikan antara Kompetensi dan Produktivitas Kerja (Y). Nilai korelasi 0,860 juga menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.878[a]	0,770	0,763	5,681	0,770	103,789	2	62	0,000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Diperoleh nilai R sebesar 0,878. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan memiliki hubungan positif yang sangat kuat terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), karena nilai koefisien korelasi 0,878 berada pada kategori sangat kuat.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja(X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan(Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827[a]	0,685	0,680	6,60080

a. Predictors: (Constant), X1

Menunjukkan nilai R Square sebesar 0,685 atau 68,5%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel Lingkungan Kerja mampu menjelaskan 68,5% variasi Produktivitas Kerja. Adapun 31,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Kompetensi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan(Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860[a]	0,739	0,735	6,00259

a. Predictors: (Constant), X2

Menunjukkan nilai R Square sebesar 0,739 atau 73,9%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompetensi mampu menjelaskan 73,9% variasi Produktivitas Kerja. Sementara itu, 26,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan(Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878[a]	0,770	0,763	5,68123

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Menunjukkan nilai R Square sebesar 0,770 atau 77,0%. Angka tersebut menggambarkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kompetensi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Produktivitas Kerja sebesar 77,0%. Adapun 23,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan hasil analisis statistik. Keputusan terhadap hipotesis ditentukan dengan membandingkan hasil pengujian dengan kriteria yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan melalui dua tahap, yaitu pengujian secara parsial menggunakan uji t dan pengujian secara simultan menggunakan uji F.

Tabel 18. Hasil Uji T Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja(Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,938	3,275		2,729	0,008
	Lingkungan Kerja	0,789	0,068	0,827	11,692	0,000

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji t menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki nilai *t* hitung sebesar 11,692 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih besar daripada *t* tabel sebesar 1,999 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan Ha diterima, sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sarana Trans Bersama Jaya.

Tabel 19. Hasil Uji T Parsial Kompetensi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,309	3,137		1,693	0,095
	Kompetensi	1,037	0,078	0,860	13,360	0,000

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji t menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki nilai *t* hitung sebesar 13,360 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai *t* hitung lebih besar daripada *t* tabel sebesar 1,999 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan Ha diterima, sehingga Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sarana Trans Bersama Jaya.

Tabel 20. Hasil Uji F Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6699,849	2	3349,924	103,789	.000[b]
	Residual	2001,136	62	32,276		
	Total	8700,985	64			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil uji F menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kompetensi secara simultan memperoleh nilai *F* hitung sebesar 103,789 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai *F* hitung lebih besar daripada *F* tabel sebesar 3,15 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan Ha diterima, sehingga Lingkungan Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sarana Trans Bersama Jaya.

Pembahasan

Hasil analisis regresi sederhana menghasilkan persamaan Y = 8,938 + 0,789X_1. Koefisien regresi X_1 yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan kualitas Lingkungan Kerja diikuti oleh peningkatan

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

Produktivitas Kerja. Koefisien sebesar 0,789 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja diperkirakan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,789 satuan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 11,692 > t tabel 1,999 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sarana Trans Bersama Jaya.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja menjadi salah satu aspek yang mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan. Ketersediaan fasilitas, kenyamanan ruang kerja, hubungan antarpegawai, keamanan kerja, serta peralatan operasional yang memadai dapat membantu karyawan menjalankan tugas secara lebih efektif. Kondisi kerja yang mendukung juga dapat mengurangi hambatan selama proses pelaksanaan pekerjaan sehingga karyawan memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai hasil kerja secara optimal. Temuan ini sejalan dengan Sedarmayanti (2021) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Fau (2023) yang menemukan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan. Hasil serupa ditunjukkan oleh Setyorini dkk. (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pandawa Mitra Sejahtera di Jawa Tengah. Kesamaan hasil tersebut memperkuat temuan penelitian bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung peningkatan produktivitas karyawan pada berbagai konteks organisasi. Dalam konteks PT Sarana Trans Bersama Jaya, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui penyediaan fasilitas yang memadai, komunikasi yang baik antarpegawai, serta penerapan keselamatan kerja. Upaya tersebut dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih mendukung pelaksanaan tugas dan membantu menjaga produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = 5{,}309 + 1{,}037X_2$. Koefisien regresi Kompetensi sebesar 1,037 bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan Kompetensi diikuti oleh peningkatan Produktivitas Kerja. Setiap peningkatan satu satuan Kompetensi diperkirakan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 1,037 satuan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 13,360 > t tabel 1,999 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima dan Kompetensi berpengaruh positif serta signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sarana Trans Bersama Jaya.

Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam memahami pekerjaan, menguasai keterampilan yang diperlukan, serta menunjukkan sikap profesional dapat mendukung pencapaian produktivitas. Kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan efisien. Semakin baik kompetensi yang dimiliki, semakin besar kemampuan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab dan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. Temuan ini sejalan dengan Edison (2020) yang menjelaskan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan sikap merupakan unsur penting dalam kompetensi yang mendukung pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Damastara (2021) yang menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Temuan Eksan (2020) juga menunjukkan adanya pengaruh positif Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Astra International Daihatsu Tbk Cibubur. Kesamaan hasil tersebut memperkuat bukti empiris bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung peningkatan produktivitas karyawan pada berbagai konteks organisasi. Dalam konteks PT Sarana Trans Bersama Jaya, peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui pelatihan, pembinaan, serta evaluasi kemampuan kerja secara berkala. Upaya tersebut diperlukan agar kemampuan karyawan tetap sesuai dengan tuntutan dan perkembangan pekerjaan. Dengan kompetensi yang memadai, karyawan diharapkan mampu menjalankan tugas secara lebih efektif, menerapkan keterampilan yang diperlukan, serta mempertahankan kualitas hasil kerja sehingga dapat mendukung peningkatan Produktivitas Kerja secara berkelanjutan.

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 3{,}864 + 0{,}325X_1 + 0{,}684X_2$. Koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,325 dan Kompetensi sebesar 0,684 menunjukkan arah positif terhadap Produktivitas Kerja. Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 103,789 > F tabel 3,15 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, Lingkungan Kerja dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sarana Trans Bersama Jaya. Nilai R Square sebesar 0,770 menunjukkan bahwa 77,0% variasi Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 23,0% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

Hasil tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh kondisi lingkungan tempat karyawan bekerja dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung fasilitas yang memadai dapat membantu kelancaran pekerjaan. Sementara itu, pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Temuan ini sejalan dengan Sedarmayanti (2021), Edison (2020), dan Badriyah (2019) yang menekankan pentingnya lingkungan kerja, kompetensi, serta pemanfaatan sumber daya secara efektif dalam mendukung produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Kimsry Widjaja Amuntai, Mohammad Bukhori, dan Widi Dewi Ruspitasari (2024) yang menemukan bahwa Lingkungan Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Temuan serupa dikemukakan oleh Supriyani dan Dewanti (2024), yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Dengan demikian, peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT Sarana Trans Bersama Jaya dapat didukung melalui pemeliharaan lingkungan kerja yang kondusif dan pengembangan kompetensi karyawan secara berkelanjutan melalui pelatihan, pembinaan, serta evaluasi kemampuan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sarana Trans Bersama Jaya. Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sarana Trans Bersama Jaya. Secara simultan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sarana Trans Bersama Jaya.

DAFTAR REFERENSI

Badriyah, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Setia.

Damastara, A., & Sonang, S. (2021). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 10*(11), 1–17.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.

Fathussyaadah, E., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi susu UHT PT Indolakto. *Jurnal Ekonomak, 6*(2), 1–10.

Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer, 7*(1), 533–536. https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mardiyah, F. A., Muchran, M., & Nurinaya. (2026). Pengaruh literasi digital dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Takalar. *Journal of Management and Business, 9*(1), 1–15. https://journal.uiad.ac.id/index.php/manajemen/article/view/3518

Sedarmayanti. (2021). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.

Sugiyono. (2019a). *Metode penelitian administrasi dilengkapi dengan metode R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019b). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.

Suherman, E., Syafe'i, M. Y., & Narimawati, U. (2024). Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Agregasi: Jurnal Aksi Reformasi Government dalam Demokrasi, 12*(1), 20–36. https://doi.org/10.34010/agregasi.v12i1.12585

Supriyani, M., & Dewanti, M. A. (2024). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Prana Sutra Tenun Ikat Desa Kalianget. *BISMA: Jurnal Manajemen, 10*(2), 175–186.

Yulianto, Y., Kurniawan, B., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pandawa Mitra Sejahtera di Jawa Tengah. *Journal of Student Research, 1*(4), 268–279.