

Akselerasi *Output* Organisasi: Mengintegrasikan Disiplin Kerja dan Atmosfer Lingkungan Kerja dalam Ekosistem Produktivitas

Novi Fitria Hermiati^{1✉}, Daspar², Sunita Dasman³, Nadia Meirani⁴, Adinda Zalfaa Tri Alyaa⁵

^{1,2,3,5} Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

⁴ Manajemen, Universitas Islama Bandung

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Kabupaten Bekasi. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya produktivitas tenaga kerja dalam mendukung *output* organisasi, sementara masih terdapat ketimpangan produktivitas antarwilayah serta hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan temuan yang belum konsisten mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pengambilan sampel dilakukan melalui teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan *accidental sampling*. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Lemeshow dan diperoleh sebanyak 245 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan di Kabupaten Bekasi dan dianalisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,205 dan nilai *p* sebesar 0,007. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,582 dan nilai *p* sebesar 0,000. Selain itu, nilai *R-Square* sebesar 0,550 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 55,0%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Karyawan; Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Produktivitas Kerja; Kabupaten Bekasi.

Abstract

*This study aims to analyze the effect of work discipline and work environment on employee work productivity in Bekasi Regency. The study is motivated by the importance of labor productivity in supporting organizational output, while productivity disparities across regions still exist and previous studies have shown inconsistent findings regarding the influence of work discipline and work environment on work productivity. This research employed a quantitative approach with an associative research design. The sampling technique used was non-probability sampling with an accidental sampling approach. The sample size was determined using the Lemeshow formula, resulting in 245 respondents. Data were collected through questionnaires distributed to employees in Bekasi Regency and analyzed using Partial Least Square (PLS) with SmartPLS software. The results indicate that work discipline has a positive and significant effect on work productivity, with a path coefficient of 0.205 and a *p*-value of 0.007. The work environment also has a positive and significant effect on work productivity, with a path coefficient of 0.582 and a *p*-value of 0.000. In addition, the *R-Square* value of 0.550 shows that work discipline and work environment are able to explain 55.0% of the variance in work productivity, while the remaining 45.0% is influenced by other variables outside the research model.*

Keywords: *Employees; Work Discipline; Work Environment; Work Productivity; Bekasi Regency.*

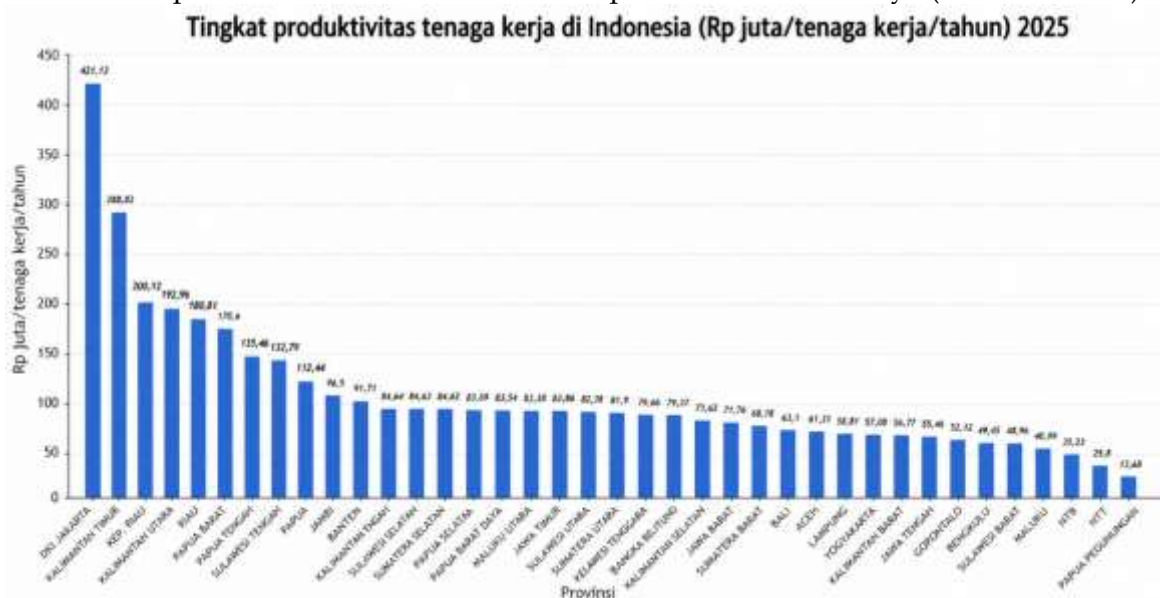
Copyright (c) 2026 Novi Fitria Hermiati

✉ Corresponding author :

Email Address : novi_fitria@pelitabangsa.ac.id

PENDAHULUAN

Negara-negara berkembang di seluruh dunia, termasuk Indonesia sedang menghadapi tantangan besar akibat globalisasi (Zahra, 2023). organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan output secara optimal melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif (Yuningsih et al., 2024). Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam menentukan arah masa depan organisasi serta kualitasnya (Mudiansyah et al., 2025). Menteri Ketenagakerjaan Yassierli menegaskan bahwa peningkatan produktivitas merupakan kunci utama untuk memperkuat daya saing nasional (Ayudiana, 2025). Produktivitas tenaga kerja di Indonesia menunjukkan dinamika yang fluktuatif dari waktu ke waktu, di mana sempat mengalami kontraksi pada tahun 2020 dan kemudian kembali meningkat hingga mencapai pertumbuhan sebesar 3,75% pada tahun 2025, naik dari 1,55% pada tahun sebelumnya (Ceic.com, 2025).



Gambar 1. Tingkat Produktivitas tenaga kerja di Indonesia tahun 2025

Sumber: https://www.datawrapper.de/_/bXq6L/

Berdasarkan data diatas, produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih menunjukkan ketimpangan antarwilayah, di mana Jawa Barat menempati peringkat ke-24 dengan tingkat produktivitas sebesar Rp71,76 juta per tenaga kerja per tahun, berada di bawah rata-rata nasional sebesar Rp89,33 juta, meskipun menjadi pusat industri seperti Cikarang dan Karawang (M, 2025). Kesenjangan produktivitas antar wilayah tersebut mengindikasikan adanya permasalahan mendasar dalam pengelolaan SDM, khususnya yang berkaitan dengan faktor internal organisasi.

Produktivitas sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja, keseimbangan kerja, dan lingkungan kerja, dimana ketiga aspek ini memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan organisasi, terutama dalam menciptakan produktivitas (Marbun et al., 2025). Produktivitas yang optimal tidak hanya mendukung keberhasilan perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan kompetensi dan profesionalitas pegawai (Hamid et al., 2025). Salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja (Apriliani & Romus, 2023). Dimana disiplin tidak terbatas pada penerapan sanksi saja, melainkan upaya strategi dalam menumbuhkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan

standar organisasi (Tasya et al., 2024). Disiplin yang baik menunjukkan tingkat tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Amelia et al., 2024). Selain itu, produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja (Maulina & Patimah, 2025). Lingkungan kerja menjadi faktor penting karena merupakan tempat karyawan menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari, yang secara langsung dapat memengaruhi produktivitas kerja (Setiawan & Sutrisno, 2025). Karyawan merasa lebih nyaman dan bekerja lebih baik jika lingkungan kerjanya nyaman dan aman (Syiva et al., 2023).

Rumusan permasalahan yang akan diteliti antaranya adalah bagaimana pengaruh disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja. Secara umum, masih banyak organisasi yang belum sepenuhnya menyadari pentingnya pengelolaan perilaku kerja dan kondisi lingkungan kerja secara optimal dalam mendorong peningkatan produktivitas karyawan, sehingga output yang dihasilkan seringkali belum maksimal dan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis sejauh mana disiplin kerja dan lingkungan kerja memengaruhi produktivitas kerja. Pemilihan kedua variabel tersebut didasarkan pada perannya yang saling melengkapi, di mana disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan, tanggung jawab, serta konsistensi karyawan dalam menjalankan tugas, sedangkan lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi fisik maupun nonfisik yang mampu mendukung kenyamanan, motivasi, dan efektivitas kerja dalam suatu ekosistem produktivitas (Tasya et al., 2024) (Setiawan & Sutrisno, 2025).

Penelitian sebelumnya meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Pertama, Disiplin kerja tinggi tercermin dalam pengelolaan waktu, kepatuhan aturan, dan komitmen tugas, sehingga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. (Tasya et al., 2024). Kedua, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Rahmat et al., 2025). Ketiga, Semakin tinggi suasana lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja (Irfan, 2023). Keempat, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Megawati et al., 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Cut Yeni Tasya, Mohammad Aldrin Akbar dan Ros Lina (2024) dalam jurnal yang berjudul *Work Discipline on Employee Performance Through Work Productivity* menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Temuan ini didasarkan pada karyawan dengan disiplin tinggi mengelola waktu secara optimal, mematuhi aturan, dan menunjukkan komitmen, sehingga mendorong produktivitas keseluruhan (Tasya et al., 2024). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rahmat, R Jokosugihharjo, dan Alyssa Edwina Imad Khalid Bakhour (2025) dalam jurnal yang berjudul *The Effect of Work Discipline, Work Motivation, and Compensation on Employee Productivity: A Case Study at Z Hospital* menyatakan bahwa disiplin kerja tidak secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan. Temuan ini didasarkan pada meskipun disiplin berperan dalam menegakkan ketertiban dan kepatuhan, pengaruhnya terhadap produktivitas menjadi terbatas ketika norma perilaku telah terinstitusionalisasi (Rahmat et al., 2025). Selain itu, ada Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alya Azzura Irfan (2023) dalam jurnal yang berjudul *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening* menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini didasarkan pada peningkatan kualitas lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif berperan penting dalam memperkuat produktivitas karyawan (Irfan, 2023). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Megawati, Theresia Pradiana, dan Yunus Handoko (2024) dalam Jurnal yang berjudul *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ajidharma Corporindo di Jakarta* menyatakan Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini didasarkan pada lingkungan kerja yang kondusif, ditopang kerja sama, komunikasi, dan solidaritas tim, memperkuat produktivitas pegawai secara menyeluruh (Megawati et al., 2024).

Penelitian ini bertujuan mengisi kesenjangan teori mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Produktivitas Kerja, di mana studi sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten (*research gap*) terkait pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap output organisasi. Kebaruan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian yang difokuskan pada ekosistem industri di Kabupaten Bekasi, yang memiliki karakteristik kepadatan industri tinggi namun menunjukkan dinamika produktivitas yang unik di bawah rata-rata nasional memberikan perspektif baru mengenai efektivitas disiplin dan lingkungan kerja dalam mendukung target akselerasi output organisasi.

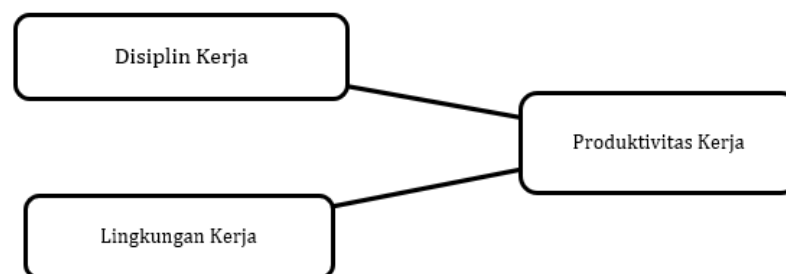
METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian asosiatif. *Sampling non-probability* dan *accidental* digunakan dalam metode pengambilan sampel. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk melihat bagaimana variabel independen dan dependen berinteraksi satu sama lain, yaitu pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Data yang digunakan adalah data awal yang dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan Kabupaten Bekasi. Tim peneliti telah melakukan observasi dan memberikan izin kepada pihak-pihak terkait sebelum proses penyebaran kuesioner.

Responden dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan baik swasta maupun negeri dari berbagai latar belakang baik dengan status single maupun menikah. Populasi penelitian adalah seluruh masyarakat Kabupaten Bekasi yang bekerja sebagai karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability* sampling melalui pendekatan *accidental sampling*, guna memudahkan peneliti dalam menjangkau responden. Karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti, maka penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus *Lemeshow*, dengan nilai Z (Nilai standar dari distribusi sesuai nilai 5% = 1,96, P (*Prevalensi outcome* 80%, $Q = 1 - P$ dan d (Tingkat ketelitian 5%, dari keterangan diatas dihitung dengan rumus $n = \frac{Z^2 \times P \times Q}{d^2}$. Hasil dari perhitungan diperoleh sebanyak 245 responden (245 Responden). Selanjutnya, kuesioner diukur dengan skala Likert dengan ketentuan skor 1 s/d 5 yang mana skor 1 untuk sangat tidak setuju dan skor 5 untuk sangat setuju. Alat untuk menganalisis data menggunakan PLS (*Partial Least Square*) dan program yang disebut SEM SmartPLS.

Dalam penelitian ini, variable yang diteliti adalah Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja yang menjadi pengaruh Produktivitas Kerja. Berikut gambar desain penelitiannya:

Gambar 3. Desain Penelitian



HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Outer Model

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Uji Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE)	
Disiplin Kerja	0.642

Lingkungan Kerja	0.627
Produktivitas Kerja	0.698

Sumber: Output SmartPLS, 2026

Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) pada variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,642, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,627, dan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,698. Seluruh nilai AVE tersebut > 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen. Dengan demikian, indikator-indikator yang digunakan mampu menjelaskan konstruk yang diukur dan dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja	0.949
Lingkungan Kerja	0.946
Produktivitas Kerja	0.961

Sumber: Output SmartPLS, 2026

Berdasarkan Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,949, variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,946, dan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,961. Seluruh nilai Cronbach's Alpha > 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dalam penelitian memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur variabel yang diteliti sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Analisa Inner Model

Hasil Uji R Square

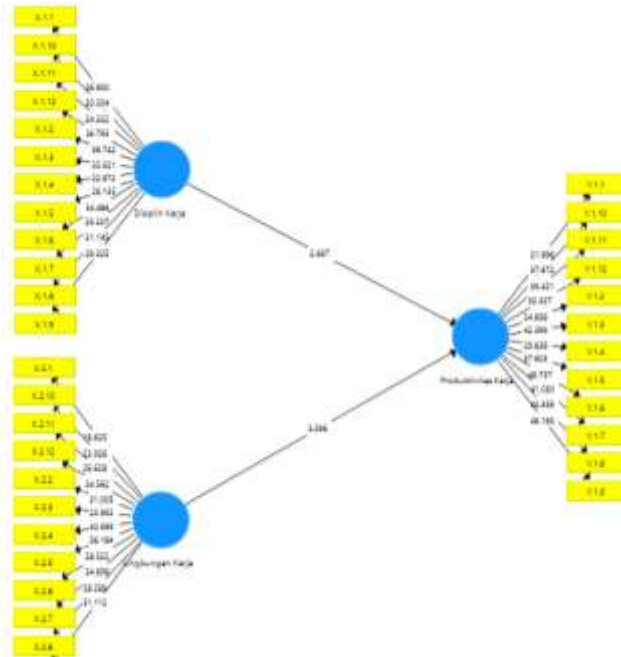
Tabel 3. Uji R Square

	R Square	R Square Adjusted
Produktivitas Kerja	0.550	0.546

Sumber: Output SmartPLS, 2026

Berdasarkan Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square pada variabel Produktivitas Kerja sebesar 0,550. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variabel Produktivitas Kerja sebesar 55,0%, sedangkan sisanya sebesar 45,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti. Nilai R-Square sebesar 0,550 juga menunjukkan bahwa model penelitian berada pada kategori moderat atau sedang dalam menjelaskan variasi Produktivitas Kerja.

Hasil Bootstrapping



Sumber: Output SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil bootstrapping, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam model penelitian. Suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05, sedangkan hipotesis dinyatakan ditolak apabila nilai P-Values > 0,05.

Hasil Uji Path Coefficient

Tabel 4. Hasil Uji Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	STDEV	(O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Produktivitas Kerja	0.205	0.206	0.076	2.697	0.007
Lingkungan Kerja -> Produktivitas Kerja	0.582	0.583	0.070	8.296	0.000

Sumber: Output SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel 4, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Diketahui bahwa nilai P-Values pada hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai koefisien jalur (Original Sample) sebesar 0,205 menunjukkan arah hubungan yang positif. Dengan demikian, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- 2) Diketahui bahwa nilai P-Values pada hubungan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien jalur (Original Sample) sebesar 0,582 menunjukkan arah hubungan yang positif. Dengan demikian, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Pembahasan

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji statistic yang telah dilakukan nilai P Value yang diperoleh sebesar 0.000 yang berarti < 0,05, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, disiplin mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, waktu kerja, prosedur, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin

kerja tinggi cenderung datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai target, meminimalkan kesalahan, serta menggunakan waktu kerja secara lebih efektif dan efisien. Kondisi ini membuat proses kerja berjalan lebih teratur, hambatan operasional dapat ditekan, dan output yang dihasilkan menjadi lebih optimal. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan, pekerjaan tertunda, serta menurunnya kualitas dan kuantitas hasil kerja. Oleh karena itu, semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dapat dicapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil beberapa penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, karyawan dengan disiplin kerja tinggi cenderung mengelola waktu mereka dengan lebih baik, mematuhi aturan dan prosedur yang ada, sehingga meningkatkan produktivitas kerja mereka (Yuningsih et al., 2024) (Marbun et al., 2025) (Tasya et al., 2024) (Irwansyah et al., 2024).

2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji statistic yang telah dilakukan nilai P Value yang diperoleh sebesar 0.000 yang berarti $< 0,05$, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh antara variable lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, Lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, kebisingan, serta kelengkapan fasilitas kerja, maupun dari segi nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja, komunikasi dengan atasan, dan suasana kerja yang harmonis, akan menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi tersebut dapat meningkatkan fokus, mengurangi kelelahan dan stres kerja, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal sehingga produktivitas kerja meningkat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan motivasi, mengganggu konsentrasi, dan menghambat penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja, penciptaan lingkungan kerja yang tinggi sangat berperan dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja (Yuningsih et al., 2024) (Mudiansyah et al., 2025) (Irwansyah et al., 2024) (Maryani & Gazali, 2024).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Kabupaten Bekasi. Disiplin kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih tertib, bertanggung jawab, serta mampu memanfaatkan waktu dan tugas secara lebih efektif, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Di sisi lain, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap produktivitas kerja, yang menunjukkan bahwa kondisi kerja yang nyaman, aman, kondusif, serta didukung hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan fokus, motivasi, dan efektivitas kerja karyawan. Selain itu, nilai *R-Square* sebesar 0,550 menegaskan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan produktivitas kerja. Dengan demikian, peningkatan produktivitas kerja dalam organisasi tidak hanya bergantung pada kedisiplinan individu, tetapi juga memerlukan dukungan lingkungan kerja yang memadai agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan berkelanjutan.

Referensi:

Amelia, L., Khazamah, H., Hurairah, A., & Haryadi, D. (2024). Organizational commitment and work discipline to employee performance. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 11(4), 801-807.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35335/ijafibs.v11i4.230>

- Apriliani, A., & Romus, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi. *Ekonomi Dan Ilmu Sosial (JEMS)*, 02(01), 133–141.
- Ayudiana, S. (2025, November). Menaker: Produktivitas kunci tingkatkan daya saing industri nasional. *Antara*. <https://www.antaranews.com/berita/5231505/menaker-produktivitas-kunci-tingkatkan-daya-saing-industri-nasional>
- Ceic.com. (2025). Pertumbuhan Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia. *Ceicdata.Com*. <https://www.ceicdata.com/en/indicator/indonesia/labour-productivity-growth>
- Hamid, S., Edy, J., Maulana, M., & Tsani, I. M. I. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Grand Twins Engineering. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jumbiku.v5i3.5998>
- Irfan, A. A. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 70–88. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>
- Irwansyah, K. H., Nuralifah, R., Maryati, S., & Nurdiana, E. (2024). The Work Productivity of Employees Perspective By Work Discipline And Work Environment. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(1), 1284–1292. <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i1.543>
- M, R. (2025, March). Banyak Pabrik UMR paling Tinggi tapi Pekerja Jawa Barat gak Produktif. *CNBC Indonesia*. <https://www.cnbcindonesia.com/research/20250318070319-128-619400/banyak-pabrik-umr-paling-tinggi-tapi-pekerja-jawa-barat-gak-produktif#:~:text=Tingkat produktivitas di Jawa Barat hanya Rp,rata-rata nasional yang ada di 89%2C33. Baca.>
- Marbun, A. B. C., Sihite, M., & Napitupulu, J. (2025). Peranan Kedisiplinan Kerja , Keseimbangan Kerja , dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 2285–2293. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.842>
- Maryani, M., & Gazali, A. U. (2024). The Effect of Motivation, Work Environment and Discipline on Employee Productivity. *Jeams*, 4(1), 85–96. <https://doi.org/3> Website: <https://goldenratio.id/index.php/grhrm> ISSN [Online] 2776-6365 Re
- Maulina, S. R. B., & Patimah, T. (2025). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV.QUICKCORP. *Jurnal Neraca Akuntansi Manajemen*, 21(2). <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Megawati, Pradiani, T., & Handoko, Y. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT . Ajidharma Corporindo di Jakarta. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 7(April), 4091–4095. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v7i4.4274>
- Mudiansyah, P. P., Sijabat, R., & Kurniawan, B. (2025). Pengaruh Kedisiplinan Kerja , Keterampilan Kerja , Kompensasi , Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Misaja Mitra. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 29–40. <https://journal2.upgris.ac.id/index.php/jibeka>
- Rahmat, A., Jokosugiharjo, R., & Bakhour, A. E. I. K. (2025). The Effect of Work Discipline , Work Motivation , and Compensation on Employee Productivity : A Case Study at Z Hospital. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(2), 69–78. <https://doi.org/https://doi.org/10.26905/jbm.v12i2.16338>
- Setiawan, E., & Sutrisno, E. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Tri Jaya Tangguh Gorontalo. *STTKD*, 18(1), 27–35. <https://doi.org/https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v18i1.1278>
- Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil' alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP

- PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (LITERATURE REVIEW). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 2(1), 43–60.
<https://doi.org/https://doi.org/10.38156/worldview.v2i1.195>
- Tasya, C. Y., Akba, M. A., & Lina, R. (2024). Work Discipline on Employee Performance Through Work Productivity. *Advances in Human Resource Management Research*, 2(3), 166–178. <https://doi.org/https://doi.org/10.60079/ahrmr.v2i3.326>
- Yuningsih, E., Kartini, T., & Anggrayanti, R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi , Disiplin Kerja , dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8, 33322–33327.
<https://doi.org/https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/18660>
- Zahra, S. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Pola Kerja. *Academia.Edu Journal*. <https://doi.org/https://doi.org/10.29313/ETHOS.V7I1.3951>