



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada JNE Sub Agen Klaten

Prema Vidya Santi, Bangun Putra Prasetya

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Mataram

Alamat: Jl. Tata Bumi Selatan, RT.06/RW.08, Area Sawah, Banyuraden, Kapanewon Gamping, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55293

Korespondensi Penulis : premavidya25@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the influence of the work environment and work discipline on employee productivity at JNE Klaten Sub Agent located in Klaten. The sample used as respondents was the entire population of employees at JNE Klaten Sub Agent. The data collection technique in this research was by distributing questionnaires to respondents. The statistical analysis method used in the research is instrument testing, classical assumptions followed by regression testing, hypothesis testing. The results of the hypothesis test of the work environment do not have a significant effect on work productivity, the t count value is $0.795 < t_{table} 2.040$. The results of the hypothesis test that work discipline has a significant effect on work productivity, the t count value is $4.258 > t_{table} 2.040$. The work environment and work discipline together have a significant effect on work productivity, the results of the multiple linear regression equation are $Y = 0.717 + 0.112X_1 + 0.641X_2 + \bar{e}$, with a calculated f value of $4.191 > 2.911 f_{table}$.*

Keywords: *Work Environment; Work Discipline; Employee Work Productivity.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di JNE Sub Agen Klaten yang berlokasi di Klaten. Sampel yang dijadikan responden adalah seluruh populasi karyawan pada JNE Sub Agen Klaten. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan membagikan kuesioner kepada responden. Metode analisis statistik yang digunakan di penelitian adalah uji instrumen, asumsi klasik dilanjutkan dengan uji regresi, uji hipotesis. Hasil uji hipotesis lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, nilai $t_{hitung} 0,795 < t_{tabel} 2,040$. Hasil uji hipotesis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, nilai $t_{hitung} 4,258 > t_{tabel} 2,040$. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, hasil persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 0,717 + 0,112X_1 + 0,641X_2 + \bar{e}$, dengan nilai f hitung $4,191 > 2,911 f_{tabel}$.

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

LATAR BELAKANG

Di dunia global saat ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi perkembangan dan kesuksesan perusahaan. Karena manusialah yang mengendalikan orang lain, oleh karena itu, dibandingkan komponen organisasi lainnya seperti modal, teknologi, dan uang, sumber daya manusia merupakan elemen yang paling kritis. Menurut Agustini dan Dewi (2019), menyatakan bahwa setiap perusahaan didirikan demi keberlangsungan hidup dan mencapai keuntungan yang diharapkan. Jasa pengiriman di Indonesia semakin meningkat sampai saat ini. Banyaknya pelanggan yang menggunakan jasa ini untuk pengiriman barang,

dokumen, surat bahkan pengiriman online dari marketplace yang sudah sangat meningkat hingga saat ini. Sehingga layanan yang diberikan kepada pelanggan harus sesuai dengan jadwal atau waktu yang telah ditentukan.

Seperti halnya PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir atau dikenal sebagai JNE yang merupakan suatu Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman barang terbesar di Indonesia. Dikutip dari www.jne.co.id, dengan lebih dari 8.000 gerai dan lebih dari 50.000 karyawan di Indonesia, wilayah distribusi JNE mencakup lebih dari 83.000 kota, termasuk kabupaten, desa, dan pulau-pulau terpencil. Seperti halnya JNE Sub Agen Klaten yang merupakan kantor cabang atau sub agen yang terletak di klaten yang memiliki karyawan sebanyak 33 orang.

Faktor yang dapat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja (Damastara dan Sitohang, 2020). Tingkat produktivitas yang diinginkan perlu ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif. Dengan lingkungan yang nyaman membuat karyawan bekerja dengan rasa senang, aman, dan akan lebih fokus. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat pegawai dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Pramudianto (2021), “lingkungan kerja yang buruk sering disebut *toxic work environment* yaitu lingkungan kerja, iklim kerja, sistem kerja dan orang-orangnya membuat seseorang yang lain merasa tidak nyaman, cemas dan terganggu”. Sehingga untuk mencapai Tingkat produktivitas yang diinginkan perlu untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja atau kemauan untuk mengikuti aturan atau undang-undang yang berlaku di setiap lingkungan kerja merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi produktivitas kerja. Tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja. (Munawaroh, 2021). Berdasarkan wawancara salah satu karyawan JNE Sub Agen Klaten, menyatakan bahwa karyawan yang jam masuk terkadang tidak tetap namun dengan catatan kerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Menurut Alam, I. K., & Sarpan, S. (2024), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau kelompok terhadap norma-norma tertulis maupun tidak tertulis yang ditetapkan oleh instansi atau organisasi agar pekerjaan yang dilakukan dapat dianggap produktif dan efisien.

Menurut Greenberg, produktivitas dihitung dengan membagi seluruh jumlah yang dibelanjakan pada suatu titik waktu tertentu dengan jumlah total input yang diterima selama periode yang sama. Menurut Narpati et. al. (2021), menyatakan bahwa produktivitas kerja

adalah rasio output berbanding dengan ratio input fisik. Sedangkan menurut Pancari et. al (2021), menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seorang pekerja untuk menghasilkan keluaran atau menyelesaikan tugas guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan fenomena diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada JNE Sub Agen Klaten”. Penelitian yang dilakukan oleh Purnami dan Utama (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Yuliana, N.dkk, (2023), disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut (Alam dan Sarpan (2024), terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu dalam penelitian yang dilakukan oleh Wildani, Arisman, dan Oktaviani (2024), menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja,

KAJIAN TEORI

Lingkungan kerja

Prihantoro (2019), menyatakan bahwa “Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai, yang bentuknya dapat berupa lingkungan materil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan”. Sedangkan menurut Sedarmayanti, (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan peralatan dan material yang ada di ruang kerja seseorang, beserta praktik kerja individu dan kelompoknya, membentuk lingkungan kerjanya.

Disiplin Kerja

Kata disiplin pada prinsipnya berasal dari bahasa Latin yaitu “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Menurut Jufrizen, (2021), menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah sikap individu atau kelompok yang memenuhi tugas dan komitmennya terhadap suatu organisasi sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan organisasi dengan tetap tunduk pada peraturan yang berlaku. Disiplin kerja dapat diartikan dengan sikap dan perilaku sukarela, pemahaman menyeluruh dan kemauan

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan pada JNE Sub Agen Klaten yang berlokasi di Jalan Mayor Sunaryo No.53, Perangsangkal, Jonggrangan, Kec. Klaten Utara, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah 33 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua populasi dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan mengisi kuesioner dan wawancara. Alat yang digunakan dalam mengolah data yaitu dengan IBM SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN

1. UJI INSTRUMEN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Korelasi (r)		Status	Koefisien	
		Person Correlatin	Sig.		Alpha Cornbach	Status
Lingkungan Kerja 1	X1.1	0,778	0,000	Valid		
Lingkungan Kerja 2	X1.2	0,711	0,000	Valid		
Lingkungan Kerja 3	X1.3	0,793	0,000	Valid	0,834	Reliabel
Lingkungan Kerja 4	X1.4	0,841	0,000	Valid		
Lingkungan Kerja 5	X1.5	0,761	0,000	Valid		
Disiplin Kerja 1	X2.1	0,820	0,000	Valid		
Disiplin Kerja 2	X2.2	0,779	0,000	Valid		

Disiplin Kerja 3	X2.3	0,818	0,000	Valid	0,791	Reliabel
Disiplin Kerja 4	X2.4	0,707	0,000	Valid		
Disiplin Kerja 5	X2.5	0,633	0,000	Valid		
Produktivitas Kerja 1	Y.1	0.672	0,000	Valid		
Produktivitas Kerja 2	Y.2	0,737	0,000	Valid		
Produktivitas Kerja 3	Y.3	0,704	0,000	Valid	0,756	Reliabel
Produktivitas Kerja 4	Y.4	0,704	0,000	Valid		
Produktivitas Kerja 5	Y.5	0,771	0,000	Valid		

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2024

Berdasarkan table di atas, variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja, nilai r hitung $>$ r table (0,334) sehingga pertanyaan lingkungan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja 1 sampai dengan 5 valid. Berdasarkan table Reliability Statistics, nilai Cronbach's Alpha yaitu melebihi nilai minimum 0,70 (Hair, 2010:128), dengan demikian pertanyaan-pertanyaan pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja dinyatakan handal.

2. UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Variabel	Test Statistic	Asymp. Sig, (2-tailed)
Lingkungan Kerja	0,180	0,008
Disiplin Kerja	0,186	0,005
Produktivitas Kerja	0,136	0,126

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil One Sample Kolmogorov Smirnov Test, nilai Kolmogorov Smirnov Z variabel lingkungan kerja adalah 0,180, signifikansi $0,008 < 0,05$, maka hasil dinyatakan tidak

berdistribusi normal, variabel disiplin kerja adalah $0,005 < 0,05$ hasil dinyatakan tidak berdistribusi normal, dan variabel ketiga yaitu produktivitas kerja adalah $0,126 > 0,05$ menunjukkan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

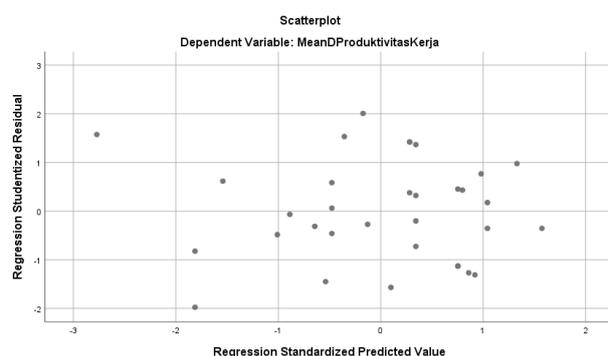
Coefficients ^a		
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	0,774	1,291
Disiplin Kerja	0,774	1,291

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai Tolerance 0,774 untuk variable Lingkungan Kerja yaitu $>$ dari 0,10 sedangkan nilai VIF yaitu $1,291 < 10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Nilai Tolerance variabel Disiplin Kerja adalah 0,774 yaitu $>$ 0,10, sedangkan nilai VIF yaitu $1,291 < 10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Table 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Berdasarkan grafik tersebut menunjukkan bahwa titik-titik tersebar tidak membentuk pola tertentu yang teratur, dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas.

d. Uji Linieritas

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas Variabel Lingkungan kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MeanDProduktivitasKerja * MeanLingkunganKerja	Between Groups	(Combined)	2,604	9	,289	1,060	,426
		Linearity	1,559	1	1,559	5,713	,025
		Deviation from Linearity	1,045	8	,131	,479	,859
	Within Groups		6,278	23	,273		
	Total		8,882	32			

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, hasil variable Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Deviation from Linearity sebesar $0,859 > 0,05$, maka variable ini dinyatakan linier.

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas Variabel Disiplin Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MeanDProduktivitasKerja * * MeanDisiplinKerja	Between Groups	(Combined)	5,247	9	,583	3,689	,005
		Linearity	4,222	1	4,222	26,714	,000
		Deviation from Linearity	1,026	8	,128	,811	,600
	Within Groups		3,635	23	,158		
	Total		8,882	32			

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, hasil variable Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Deviation from Linearity sebesar $0,600 > 0,05$, maka variable ini dinyatakan linier.

3. UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.717	0,482		1,486	0,148
	Lingkungan Kerja	0,112	0,141	0,118	0,795	0,433
	Disiplin Kerja	0,641	0,151	0.633	4,258	0,000

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2024

Persamaan regresi linier berganda: $Y = 0,717 + 0,112X_1 + 0,641X_2 + \bar{e}$

1. Nilai konstanta/alpha = 0,717, nilai akan konstan apabila variable lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berubah.
2. Nilai koefisien $X_1 = 0,112$, indikasi positif. Variabel produktivitas kerja meningkat disebabkan adanya penambahan variabel lingkungan kerja.
3. Nilai koefisien $X_2 = 0,641$, indikasi positif. Variabel produktivitas kerja meningkat disebabkan adanya penambahan variabel disiplin kerja.

a. Uji T (Uji Signifikasi Parameter Individu)

Tabel 8. Hasil Uji T Variabel Lingkungan Kerja

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,919	,487		3,941	,000		
	MeanLingkunganKerja	,396	,154	,419	2,569	,015	1,000	1,000

a. Dependent Variable: MeanDProduktivitasKerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2024

Persamaan:

$$\text{Lingkungan Kerja} = 1,919 + 0,396 \text{ Lingkungan Kerja}$$

- Konstanta sebesar 1,919, artinya jika variabel independen konstan, produktivitas tenaga kerja rata-rata adalah sama dengan 1,919
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,396, menyatakan bahwa setiap penyesuaian Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan meningkatkan Loyalitas Konsumen sebesar 0,396.

Tabel 9. Hasil Uji T Variabel Disiplin Kerja

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,879	,434		2,026	,051		
	MeanDisiplinKerja	,698	,132	,689	5,299	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: MeanDProduktivitasKerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2024

Persamaan:

$$\text{Disiplin Kerja} = 0,879 + 0,698 \text{ Disiplin Kerja}$$

- Konstanta sebesar 0,879, artinya jika variabel independen konstan, produktivitas tenaga kerja rata-rata adalah sama dengan 0,879
- Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,689 menyatakan bahwa setiap penyesuaian Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan meningkatkan Loyalitas Konsumen sebesar 0,689.

b. Uji F (Uji Signifikasi Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a

PEGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA JNE SUB AGEN KLATEN

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,318	2	2,159	14,191	,000 ^b
	Residual	4,564	30	,152		
	Total	8,882	32			
a. Dependent Variable: MeanProduktivitasKerja						
b. Predictors: (Constant), MeanDisiplinKerja, MeanLingkunganKerja						

Berdasarkan hasil Tabel ANOVA atau F test diperoleh nilai F hitung sebesar 14,191 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, produktivitas kerja dapat diprediksi dengan menggunakan model regresi, atau dapat dikatakan produktivitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,486	,452	,390
a. Predictors: (Constant), MeanDisiplinKerja, MeanLingkunganKerja				
b. Dependent Variable: MeanDProduktivitasKerja				

Berdasarkan hasil Tabel Model Summary enunjukkan besarnya Adjusted R Square adalah 0,45. Hal ini menunjukkan perubahan pada kedua variabel independent yaitu lingkungan dan disiplin kerja, sebesar 45,2% variasi produktivitas kerja. Sisanya ($100\% - 45,2\% = 54,8\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti

Standar Error of estimate (SEE) sebesar 0,390. Keakuratan model regresi dalam memprediksi variabel dependen meningkat seiring dengan menurunnya skor SEE.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian t-test, nilai koefisien regresi sebesar 0,112, dan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} bernilai positif atau $0,795 < 2,040$. Nilai

signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan ditolak, karena nilai analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada JNE Sub Agen Klaten,

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian t-test, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,641 dan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} bernilai positif atau $4,258 > 2,040$. Nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan diterima, karena nilai analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada JNE Sub Agen Klaten,

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara Simultan.

Hasil pengujian F-test pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 0,717 + 0,112X_1 + 0,641X_2 + \bar{e}$. Pengujian hipotesis diperoleh nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel atau $14,191 > 2,911$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima, karena hasil menunjukkan secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dia atas dapat disimpulkan:

1. Variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan JNE Sub Agen Klaten.
2. Variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karyawan JNE Sub Agen Klaten.
3. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karyawan JNE Sub Agen Klaten.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat beberapa saran yaitu, bagi Perusahaan JNE Sub Agen Klaten untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja yang bersih, nyaman dan kondusif, membangun kepercayaan, serta memperhatikan dan menyediakan fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang pekerjaan, serta memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan. Hal ini bertujuan untuk membangun rasa aman, dan rasa percaya terhadap karyawan. Karyawan yang aman dan nyaman dengan lingkungan kerja dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Bagi peneliti yang tertarik mengkaji aspek yang serupa diharapkan untuk mengembangkan penelitian dengan jumlah populasi dan sampel lebih luas serta mengkaji variabel lain agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, I. K., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Lion Wings. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(2), 261-267.
- Dewi, K. Y. P. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lpd Desa Adat Temesi Gianyar (*Doctoral dissertation*, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Jne.co.id. Profil Perusahaan. URL:<https://www.jne.co.id/profil-perusahaan>. Diakses pada 29 Maret 2024 pukul 11.56 WIB.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja.
- Min, P. M., & MM, A. (2021). Check Point-Bagaimana Budaya Mampu Melejitkan Kinerja Perusahaan. *Elex Media Komputindo*.
- Panjaitan, F. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Employee Engagement Pada Miyana Hotel, Medan.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127-136.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611-5631.
- Robbins. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Sinar Abadi, Jakarta.

- Segoro, W., & Pratiwi, W. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 880-888.
- Wildani, N. M. A., Arisman, A., & Oktaviani, N. F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV Putra AR Ciamis. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 2(2), 01-10.
- Yanti, S. I. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Utama Bandung (*Doctoral dissertation*, Universitas Komputer Indonesia).
- Yuliana, N., Haedar, H., Ratna Dewi, S. H., & MH, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Sepuh Energi Alam, 6(1), 666-672.