

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KEJAKSAAN NEGERI SUMBA TIMUR

Eri Triyawan¹, Choirum Rindah Istiqaroh², Novy Rachma Herawati³

¹Universitas Merdeka Madiun

²Universitas Merdeka Madiun

³Universitas Merdeka Madiun

novyrachma.herawati87@gmail.com

Abstrak

Faktor krusial yang harus dikendalikan oleh suatu perusahaan salah satunya adalah sumber daya manusia. Hal ini perlu dikendalikan bertujuan memberikan kontribusi dalam mencapai keinginan perusahaan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kejaksaan Negeri Sumba Timur. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Kejaksaan Negeri Sumba Timur sebanyak 50 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial masing-masing variabel disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan secara simultan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Kejaksaan Negeri Sumba Timur sebesar 42,6%.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dan diperlukan bagi perusahaan apalagi SDM yang berkualitas. Kualitas SDM yang semakin baik akan meningkatkan daya saing perusahaan satu dengan perusahaan lainnya. Suatu perusahaan juga membutuhkan peraturan agar disiplin kerja tercipta. Menurut Indahsari dan Damayanti (2020), dengan tercipta dan meningkatnya kedisiplinan karyawan maka akan meningkat pula kinerja karyawan.

Bahri dan Nisa (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan. Motivasi dapat mendorong semangat karyawan dalam bekerja sehingga akan memengaruhi perilaku yang positif seperti etos kerja. Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Karyawan yang memiliki etos kerja di dalam instansi akan terlihat pada sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja (Laia, 2022). Pengaruh etos

kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari sejauh mana ketekunan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Naik turunnya produktivitas kerja dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja.

Menurut Arlanti dan Sary (2020), lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di sekitar karyawan, dapat memengaruhi dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Oleh sebab itu, penelitian tentang lingkungan kerja lebih fokus diarahkan pada bagaimana karyawan suatu perusahaan merasa aman, nyaman, tenteram, dan puas dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam lingkungan kerja yang baik, karyawan merasa nyaman akan merasa aman dan nyaman. Hal ini memungkinkan karyawan untuk lebih fokus, memanfaatkan waktu kerja secara maksimal, dan meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, dalam penelitian ini akan dibahas tentang pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kejaksaan Negeri Sumba Timur.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Disiplin Kerja

Suatu perusahaan wajib memerhatikan kedisiplinan kerja karyawan agar kinerjanya meningkat dari sebelumnya. Disiplin kerja merupakan konsep dalam

tempat bekerja untuk menuntut pegawai berlaku teratur (Faiz dan Faddila, 2023).

Menurut Sutrisno (2019), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja diantaranya:

1. Tinggi rendahnya kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin.
3. Ada tidaknya aturan pasti sebagai pedoman.
4. Tindakan pemimpin dalam mengambil keputusan.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
6. Ada atau tidak perhatian pemimpin terhadap karyawan.

2.2. Motivasi Kerja

Menurut Adha dkk. (2019), motivasi merupakan pemberian suatu daya untuk menimbulkan semangat kerja pada diri pegawai agar dapat bekerja sama, bekerja secara efektif, dan jujur, serta berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai. Adanya motivasi dalam diri seseorang akan mudah mengarahkan orang tersebut dalam melakukan sesuatu guna mencapai target yang ditentukan.

2.3. Etos Kerja

Etos kerja mencakup kebiasaan seperti kedisiplinan, kejujuran, tanggungjawab, ketekunan, kesabaran berdasarkan pada etika yang dilaksanakan di tempat kerja. Seorang karyawan akan terbebani dengan tanggungjawab pekerjaan apabila tidak menerapkan etos kerja, sehingga tidak mampu meningkatkan

produktivitas sesuai target (Saleh dan Utomo, 2018). Semakin tinggi etos kerja, semakin baik pula karyawan memanfaatkan waktu untuk menghasilkan pekerjaan dalam keadaan maksimum (Dharliana dan Wibowo, 2020).

2.4. Lingkungan Kerja

Menurut Ferawati (2017), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan oleh atasan. Sedarmayanti (2017) membagi lingkungan kerja menjadi lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik seperti keadaan di sekitar tempat kerja yang memengaruhi karyawan langsung maupun tidak langsung. Faktor yang memengaruhi lingkungan kerja secara fisik seperti pencahayaan tempat kerja, suhu dan kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara dan kebisingan kerja.

2.5. Produktivitas Kerja

Menurut Wijaya dan Manurung (2021), produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik berupa barang atau jasa dan masukan yang sebenarnya. Faktor yang memengaruhi produktivitas kerja adalah perbaikan terus menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan, pemberdayaan SDM, dan filsafat organisasi (Mahawati dkk., 2021). Sedangkan Hasibuan (2020) menerangkan bahwa indikator

pengukuran produktivitas adalah kemampuan, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data

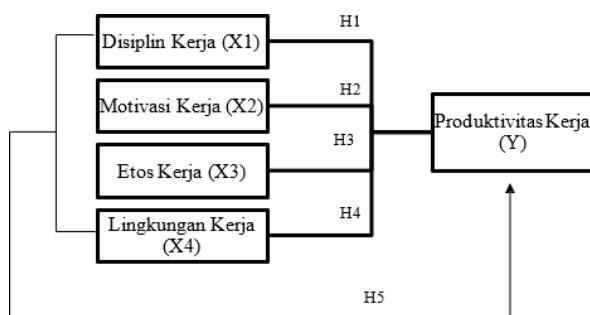
Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih untuk mengetahui hubungan sebab akibat tentang variabel yang akan diteliti. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Kejaksaan Negeri Sumba Timur.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari Kejaksaan Negeri Sumba Timur. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah karyawan dari kantor Kejaksaan Negeri Sumba Timur Type B yang berjumlah 50 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik sampling jenuh ialah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Maka dari itu, peneliti memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil.

Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, wawancara, dan

dokumentasi. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini bersifat tertutup sehingga responden hanya mengetahui alternatif jawaban yang telah disediakan. Pengambilan data kuesioner dilakukan pada tahun 2023. Sedangkan wawancara dilakukan dengan tanya jawab kepada pihak perusahaan guna memperoleh informasi tentang kondisi perusahaan.

3.2. Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), etos kerja (X3), lingkungan kerja (X4) sebagai variabel bebas dan Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Kejaksaan Negeri Sumba Timur.
- H2: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Kejaksaan Negeri Sumba Timur.
- H3: Etos kerja secara parsial berpengaruh

terhadap produktivitas kerja pada Kejaksaan Negeri Sumba Timur.

H4: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Kejaksaan Negeri Sumba Timur.

H5: Disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Kejaksaan Negeri Sumba Timur.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Deskripsi responden dibagi menjadi empat macam meliputi jenis kelamin, usia, lama kerja, dan tingkat pendidikan. Uraian tentang responden tersebut disampaikan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Penelitian terhadap 50 responden menunjukkan bahwa penggolongan berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak adalah Laki-laki sebanyak 31 responden dengan tingkat persentase 62% dari total responden dan Perempuan sebanyak 19 responden dengan tingkat persentase 38% dari total responden.
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Penelitian terhadap 50 responden menunjukkan bahwa penggolongan

berdasarkan usia sebanyak 17 - 25 tahun sebanyak 41 responden dengan tingkat persentase 82%. Usia 26-35 tahun sebanyak 7 responden dengan tingkat persentase 14% dan usia 36-45 tahun sebanyak 2 responden dengan tingkat persentase 4% dari total responden.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik berdasarkan lama bekerja karyawan yang paling banyak masa kerja 1 sampai 10 tahun yaitu sebesar 36 responden dengan tingkat persentase 72%. Kemudian terbesar kedua lama bekerja karyawan kurang dari 1 tahun sebanyak 12 karyawan dengan tingkat persentase 24% dan ketiga adalah lama bekerja 10 sampai 20 tahun sebanyak 2 responden dengan tingkat persentase 4%.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan klasifikasi tingkat pendidikan yang menjadi responden dari penelitian ini terdiri dari tingkat pendidikan D3 sederajat sebanyak 17 responden dengan tingkat persentase 34%. Kedua, tingkat pendidikan SMA sebanyak 15 responden dengan tingkat persentase 30%. Ketiga, tingkat pendidikan S1 sebanyak 11 responden dengan tingkat persentase 22%. Keempat, tingkat pendidikan S2

sebanyak 7 responden dengan tingkat persentase 14%.

5. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Golongan

Klasifikasi tingkat golongan yang menjadi responden dari penelitian ini terdiri dari tingkat golongan II.C sebanyak 14 responden dengan tingkat persentase 28%. Kedua, tingkat golongan II.A sebanyak 9 responden dengan tingkat persentase 18%. Ketiga, tingkat III.D sebanyak 8 responden dengan tingkat persentase 16%. Keempat, tingkat III.A sebanyak 6 responden dengan tingkat persentase 12%. Kelima, tingkat golongan IV.A dan III.B sebanyak 5 responden dengan tingkat persentase 10%. Keenam, tingkat golongan III.C sebanyak 3 responden dengan tingkat persentase 6%.

4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan pada seluruh sampel yaitu sebanyak 50 responden dengan seluruh instrumen. Pengujian validitas bertujuan untuk memastikan sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsinya. Dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi (nilai r hitung) > nilai korelasi tabel (nilai r tabel). Nilai r tabel untuk jumlah responden 50 adalah 0,2787. Sedangkan, pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kepercayaan dan konsistensi dari item-item pernyataan.

Dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0.6.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Hasil Uji	
		Validitas (r hitung)	Reliabilitas (Cronbach Alpha)
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,618	0,715
	X1.2	0,505	
	X1.3	0,451	
	X1.4	0,531	
	X1.5	0,407	
	X1.6	0,539	
	X1.7	0,376	
	X1.8	0,489	
	X1.9	0,556	
	X1.10	0,310	
	X1.11	0,491	
	X1.12	0,521	
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,522	0,780
	X2.2	0,407	
	X2.3	0,474	
	X2.4	0,512	
	X2.5	0,388	
	X2.6	0,511	
	X2.7	0,515	
	X2.8	0,333	
	X2.9	0,364	
Etos Kerja (X3)	X3.1	0,573	0,733
	X3.2	0,557	
	X3.3	0,550	
	X3.4	0,531	
	X3.5	0,417	
	X3.6	0,438	
	X3.7	0,601	

	X3.8	0,478	
	X3.9	0,516	
	X3.10	0,536	
	X3.11	0,562	
	X3.12	0,551	
Lingkungan Kerja (X4)	X4.1	0,584	0,718
	X4.2	0,462	
	X4.3	0,477	
	X4.4	0,464	
	X4.5	0,542	
	X4.6	0,479	
	X4.7	0,501	
	X4.8	0,426	
	X4.9	0,610	
	X4.10	0,443	
	X4.11	0,385	
	X4.12	0,366	
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,754	0,741
	Y.2	0,683	
	Y.3	0,555	
	Y.4	0,495	
	Y.5	0,536	
	Y.6	0,632	
	Y.7	0,449	
	Y.8	0,449	
	Y.9	0,405	
	Y.10	0,480	
	Y.11	0,318	
	Y.12	0,359	

Dapat dilihat pada Tabel 1, seluruh item pertanyaan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari 0,2787 (r tabel), sehingga seluruh item valid digunakan dalam penelitian. Sedangkan nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel lebih

besar dari 0,6. Maka dari itu, instrumen penelitian telah reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.3. Teknik Analisis Data

4.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden penelitian di lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil perhitungan regresi antara variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), etos kerja (X3), dan lingkungan kerja (X4) sebagai variabel bebas terhadap produktivitas kerja (Y) sebagai variabel terikat dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0,278	0,255	
Disiplin Kerja	0,437	0,385	0,372
Motivasi Kerja	0,331	0,326	0,304
Etos Kerja	0,463	0,412	0,429
Lingkungan Kerja	0,689	0,583	0,536

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan Tabel 2 maka model persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

$$Y = 0,278 + 0,437 X_1 + 0,331 X_2 + 0,463 X_3 + 0,689 X_4 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah:

- Nilai konstanta $a = 0,278$. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), etos kerja (X3), dan lingkungan kerja (X4) nilainya nol atau tidak ada, maka produktivitas kerja (Y) sebesar 0,278.
- Nilai $b_1 = 0,437$. Hal ini menunjukkan apabila disiplin kerja (X1) naik, maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0,437, dengan catatan variabel X2, X3 dan X4 tetap atau konstan.
- Nilai $b_2 = 0,331$. Hal ini menunjukkan apabila motivasi kerja (X2) naik, maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0,331, dengan catatan variabel X1, X3, dan X4 tetap atau konstan.
- Nilai $b_3 = 0,463$. Hal ini menunjukkan apabila etos kerja (X3) naik, maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0,463, dengan catatan variabel X1, X2, dan X4 tetap atau konstan.
- Nilai $b_4 = 0,689$. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja (X4) naik, maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0,689, dengan catatan variabel X1, X2, dan X3 tetap atau konstan.

4.3.2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi atau sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi dilihat dari nilai *Adjusted R Square*.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,622 ^a	0,437	0,426	0,30155
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh adalah 0,426. Artinya bahwa variasi dan keempat variabel bebas, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja sebesar 42,6% sedangkan 57,4% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

4.3.3. Uji Parsial (Uji t)

Fungsi dari uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Nilai t tabel untuk tingkat signifikansi 5% dengan sampel 50 adalah 2,014. Penolakan H0 terjadi apabila nilai t hitung > t tabel.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,278	0,255		,320	0,011
	Disiplin Kerja	0,437	0,385	0,372	3,572	0,000
	Motivasi Kerja	0,331	0,326	0,304	4,821	0,003
	Etos Kerja	0,463	0,412	0,429	4,629	0,000
	Lingkungan Kerja	0,689	0,583	0,536	5,407	0,007

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai t hitung setiap variabel bebas yang diteliti lebih besar dari t tabel artinya H1, H2, H3, dan H4 diterima. Sehingga setiap variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja pada Kejaksaan Negeri Sumba Timur.

4.3.4. Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh keempat variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), etos kerja (X3), dan lingkungan kerja (X4) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y). Terdapat pengaruh secara simultan apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel. F tabel yang diperoleh dengan tingkat signifikansi 5% dalam penelitian ini adalah 3,204.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,246	4	7,082	70,113	,000 ^b
	Residual	18,278	45	0,091		
	Total	39,524	49			

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 70,113. Dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), etos kerja (X3), dan lingkungan kerja (X4) secara simultan berpengaruh

terhadap produktivitas kerja (Y) secara nyata atau signifikan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Kejaksaan Negeri Sumba Timur.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Kejaksaan Negeri Sumba Timur.
3. Etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Kejaksaan Negeri Sumba Timur.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Kejaksaan Negeri Sumba Timur.
5. Secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Kejaksaan Negeri Sumba Timur.
6. Variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja sebesar 42,6%.

6. REFERENSI

Adha, R. N., Qomariah, N., dan Hafidzi, A. H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.

<https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>

Arlanti, E., dan Sary, F. P. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara Bandung Pada Divisi Call Center Effect Of Work Environment On Employee Performance At PT. Infomedia Nusantara Bandung Incall Center Division. *E-Proceeding of Management*, 7(1), 1–8. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/11661>

Bahri, S., dan Nisa, Y. C. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/1395/0>

Dharliana, & Wibowo, S. N. 2022. The Influence of Discipline and Motivation on Work Productivity. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(4), 1843–1851. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.26>

Faiz, M. A. R. dan Faddila, S. P. 2023. Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR NBP 32 Karawang. *Jurnal Pijar*, 1(2), 528–537. <https://e-journal.naurendigiton.com/index.php/pmb>

Ferawati, A. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf

Hasibuan, M. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Indahsari, N. N. dan Damayanti, K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada

- Industri Rumah Opak Gambir Sekar Mawar Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 5(2), 171–179.
<https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/480>
- Laia, Y. I. 2022. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Nias Selatan Vol. 6, Nomor 1, Agustus 2022 p-ISSN, 6*, 44–55.
<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/JEB/article/view/542>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., dan Bahri, S. 2021. Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja. In R. Watrionthos (Ed.), *Yayasan Kita Menulis*. Yayasan Kita Menulis.
<https://repository.unai.edu/id/eprint/285/>
- Saleh, A. R. dan Utomo, H. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50.
<https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wijaya, C. dan Manurung, O. 2021. *Produktivitas Kerja; Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal* (R. Hidayat (ed.)). Jakarta: Kencana.