

Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Lingkungan, Disiplin, dan Motivasi Kerja

Fatma Riskiya Manulang, Maman Sulaeman, dan Rahmiati
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tangerang Raya
Tigaraksa, Tangerang Regency, 15720, Banten

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel dalam penelitian ini melibatkan seluruh populasi yaitu 30 karyawan. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun psikologis, berkontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas. Disiplin kerja yang tercermin dari konsistensi dan kepatuhan terhadap aturan juga terbukti berdampak positif. Selain itu, motivasi kerja muncul sebagai faktor paling dominan yang mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya strategi manajerial yang berfokus pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, penerapan kedisiplinan, serta penguatan motivasi. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya kebijakan organisasi yang secara berkelanjutan mendukung suasana kerja yang positif, membangun budaya disiplin, dan memelihara semangat kerja karyawan guna meningkatkan daya saing perusahaan.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Produktivitas.

PENDAHULUAN

Manusia sebagai salah satu faktor produksi memiliki peran krusial dalam pencapaian tujuan perusahaan. Efisiensi dan efektivitas suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas pengembangan sumber daya manusia di dalamnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian yang optimal agar dapat dimanfaatkan secara maksimal. Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam operasional organisasi, baik di sektor pemerintah maupun swasta. Dalam organisasi, manusia berperan sebagai perencana, penggerak perubahan, dan pengendali berbagai aspek kekuasaan. Oleh sebab itu, perusahaan dituntut untuk terus membimbing, mengarahkan, dan mendorong produktivitas karyawan secara berkelanjutan guna mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Produktivitas tenaga kerja merupakan aspek fundamental yang berkontribusi terhadap kesejahteraan karyawan serta keberlangsungan operasional perusahaan. Produktivitas menjadi faktor utama yang menentukan daya saing dan kelangsungan hidup perusahaan. Pegawai yang produktif adalah mereka yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta memberikan hasil optimal bagi organisasi. Pada dasarnya,

keberhasilan suatu organisasi merupakan akumulasi dari produktivitas individu dalam perusahaan. Semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan, maka semakin besar pula dampak positifnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Berbagai faktor dapat mempengaruhi produktivitas kerja, di antaranya adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor kunci yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Dunggio, (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Sadewo, (2021) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian terhadap aspek lingkungan kerja harus menjadi prioritas bagi manajer untuk meningkatkan produktivitas. Perhatian terhadap lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya berdampak pada kenyamanan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja yang merupakan faktor penting dalam mendorong produktivitas.

Disiplin kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Disiplin yang tinggi diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Menurut Irfan & Mahargiono, (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, Narpati et al., (2024) menekankan bahwa disiplin kerja yang baik dapat berfungsi sebagai moderasi antara pengawasan dan produktivitas kerja. Penerapan disiplin kerja yang ketat diharapkan dapat meningkatkan hasil kerja karyawan. Selain disiplin kerja yang ketat, motivasi kerja juga berperan penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi.

Motivasi kerja merupakan faktor lain yang tidak kalah penting dalam meningkatkan produktivitas. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras dan mencapai target yang ditetapkan Tifani Nur Adinda, (2024) Menurut Prawoto & Hasyim, (2022) menegaskan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling terkait dan berkontribusi terhadap pencapaian produktivitas yang optimal. Dalam konteks penelitian ini, penting untuk mengidentifikasi masalah utama yang ada di lapangan.

Banyak organisasi masih menghadapi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menerapkan disiplin kerja yang efektif, dan memotivasi karyawan secara maksimal. Menurut Narpati, (2021) menunjukkan bahwa selama masa pandemi Covid-19 telah memberikan dampak negatif terhadap produktivitas dan efisiensi tenaga kerja di Indonesia. Beberapa dampak yang dirasakan antara lain adalah penurunan permintaan pasar, penyesuaian jam kerja dan penerapan WFH, PHK, serta penularan virus Covid-19 di tempat kerja. Hal ini tentu berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan oleh tenaga kerja serta biaya operasional yang dikeluarkan oleh perusahaan. (Dewi et al., 2020).

PT Aman Sejahtera Abadi, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang mechanical dan jasa konstruksi perlu untuk terus berupaya meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, menerapkan disiplin kerja yang tinggi, dan memberikan motivasi yang tepat, diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. PT Aman Sejahtera Abadi menghadapi serangkaian permasalahan kompleks yang saling terkait, meliputi ketidakpatuhan karyawan terhadap aturan dan arahan atasan,

kurangnya inisiatif dan kesadaran dalam melaksanakan tugas, disiplin waktu yang buruk, serta motivasi dan semangat kerja yang rendah. Kondisi ini diperparah dengan lingkungan kerja yang tidak bersih akibat pengelolaan limbah proyek yang tidak memadai, fasilitas keselamatan kerja yang kurang, serta minimnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Ketidaksesuaian antara imbalan kerja, insentif, atau gaji dengan beban pekerjaan yang diemban semakin memperburuk situasi, mengindikasikan adanya masalah mendasar dalam efektivitas manajemen, protokol keselamatan, keterlibatan karyawan, dan komunikasi internal perusahaan.

Penelitian terdahulu telah melakukan penelitian tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan produktivitas, namun hasilnya masih berbeda beda. Penelitian Eva et al., (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas, namun penelitian Purwanti et al., (2024) hasilnya tidak berpengaruh. Penelitian Sumantri & Aisjah, (2024) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap produktivitas, namun penelitian Hafiz & Soleha, (2023) hasilnya tidak berpengaruh. Penelitian Wulandari & Kusjono, (2024) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas, namun penelitian Parashakti & Noviyanti, (2021) hasilnya tidak berpengaruh. Sehingga masih inkonsistensi atau masih terdapat *gap research* yang perlu diisi. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih fokus pada satu atau dua faktor saja, tanpa mempertimbangkan interaksi antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersamaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Aman Sejahtera Abadi.

TELAAH LITERATUR

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan (Ferawati, 2017:1). Semakin baik lingkungan kerja seseorang, maka kinerja pekerjaannya akan semakin baik. Menurut Josephine & Sugandha, (2022) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja

Disiplin Kerja

Menurut Jufrizen, (2021). Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi bersedia untuk mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dengan tujuan untuk tercapainya suatu keadaan antara keinginan dan kenyataan, dan diharapkan karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat. Menurut Dewi dan Harjoyo (2019:97). Beberapa indikator kedisiplinan diantaranya adalah:

1. Disiplin terhadap aturan waktu
2. Disiplin terhadap peraturan
3. Disiplin terhadap tanggung jawab
4. Taat terhadap peraturan

Motivasi Kerja

Menurut Hamali, (2016) mendefinisikan “Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan”. Motivasi adalah serangkaian

sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Dengan motivasi yang baik maka karyawan akan merasa senang dan semangat dalam bekerja sehingga dapat memberikan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. (Prawoto & Hasyim, 2022). Menurut Hasibuan, (2020:142). Motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisik
2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan akan Penghargaan

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah ukuran kemampuan untuk menghasilkan produk, baik berupa barang maupun jasa, dengan tingkat kualitas yang memenuhi standar yang telah ditetapkan. Proses ini melibatkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia dengan efisien mungkin Laksimari, (2019). Pemanfaatan sumber daya secara efisien, produktivitas kerja dapat mencapai tingkat optimal yang memberikan nilai tambah baik bagi perusahaan maupun pelanggan. (Otoluwa et al., 2023). Menurut Edy Sutrisno, (2017), indikator produktivitas antara lain :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja, di mana lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, semangat, dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas. Menurut Sedarmayanti & Rahadian, (2018) lingkungan kerja yang nyaman, seperti tata ruang yang baik, pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang cukup, serta hubungan harmonis antarpegawai, dapat mendorong produktivitas secara optimal. Menurut Wahyuningsih, (2017) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan hasil analisis regresi sederhana yang mengindikasikan bahwa perbaikan dalam lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan secara langsung.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

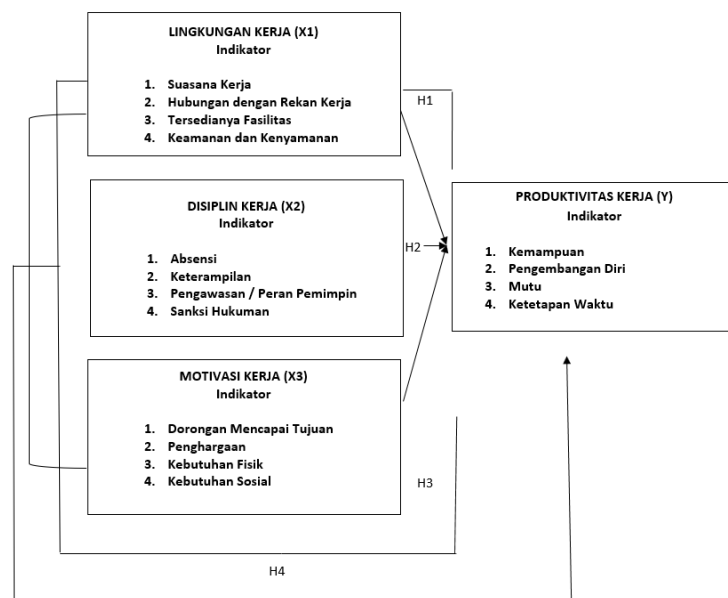
Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan, kehadiran, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Penelitian menurut Parashakti & Noviyanti, (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik berkontribusi positif terhadap produktivitas, di mana setiap peningkatan dalam disiplin kerja dapat meningkatkan hasil kerja karyawan. Sebagai contoh, Menurut Destyana Rahmah et al., (2023) menemukan bahwa disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 67,2%, menunjukkan bahwa semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi pula produktivitas yang dicapai. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai indikator kinerja individu tetapi juga sebagai faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas secara keseluruhan di lingkungan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti & Rahadian, (2018) “Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tindak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk menimbulkan semangat kerja. Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaannya. Dalam hal ini dapat dikatakan hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif, artinya semakin baik motivasi kerja maka produk-tivitas kerja karyawan akan semakin baik, demikian juga sebaliknya bila motivasi kerja buruk maka produktivitas kerja karyawan akan buruk. Hal ini berkaitan dengan peneliti (Wau, 2022) mengatakan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja sangat signifikan, di mana ketiga variabel ini saling berinteraksi untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Penelitian oleh Rahmawati, (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi positif terhadap produktivitas. Selain itu, disiplin kerja juga berperan penting; karyawan yang disiplin cenderung lebih teratur dan efisien dalam menyelesaikan tugas mereka, sehingga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Hasil penelitian Dewi, (2021) menemukan bahwa secara simultan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan lingkungan kerja dan disiplin sebagai faktor utama yang mendorong motivasi kerja. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan disiplin serta motivasi karyawan menjadi strategi penting untuk meningkatkan produktivitas di berbagai organisasi.



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode kuantitatif, Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik regresi linier berganda yang dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (independen) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (dependen). Penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada karyawan PT Aman Sejahtera Abadi untuk mengetahui tingkat pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja. Dalam penelitian ini populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yaitu semua karyawan yang bekerja di PT Aman Sejahtera Abadi yang berjumlah 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus karena semua karyawan yang berjumlah 30 orang dijadikan sampel. Sumber data dari penelitian ini dilakukan dengan metode survei dimana pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif ini digunakan untuk melihat gambaran pengaruh lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sebelum melaksanakan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis, perlu dilakukan beberapa uji asumsi klasik. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah model regresi yang digunakan bebas dari penyimpangan asumsi dan memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk memastikan kualitas regresi yang optimal. Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (dependen).

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa rata-rata skor Lingkungan Kerja (X1) adalah 35,9 dengan nilai minimum 28 dan nilai maksimum 44. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja mereka cenderung positif dengan sebagian besar responden memberikan penilaian sedang hingga tinggi. Faktor lingkungan kerja ini berpotensi mempengaruhi produktivitas karyawan melalui kenyamanan dan suasana kerja yang mendukung kinerja mereka. Untuk variabel Disiplin Kerja (X2), rata-rata skor yang diperoleh adalah 36,57 dengan nilai minimum 32 dan nilai maksimum 47. Skor ini sedikit lebih tinggi dibandingkan rata-rata skor lingkungan kerja, yang menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan dalam organisasi tersebut berada pada level yang cukup baik. Konsistensi skor disiplin kerja di antara responden juga mengindikasikan adanya standar kedisiplinan yang relatif merata di seluruh organisasi. Motivasi Kerja (X3) memiliki rata-rata skor tertinggi di antara ketiga variabel independen, yaitu 43,83 dengan nilai minimum 37 dan nilai maksimum 54. Rentang nilai yang lebih lebar pada variabel ini menunjukkan adanya variasi yang lebih besar dalam tingkat motivasi di antara para karyawan. Terdapat beberapa responden dengan skor motivasi sangat tinggi, seperti responden nomor 3, 7, 19, dan 24 yang mencapai skor 52-54. Produktivitas Karyawan (Y) sebagai variabel dependen memiliki rata-rata skor 29,47 dengan nilai minimum 26 dan nilai maksimum 35.

Hasil Analisis Regresi

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda terhadap data yang tersedia, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	t-hitung	Sig.	R	F hitung	P-value
Konstanta	8.416	2.731	0.011			
Lingkungan Kerja (X1)	0.218	2.345	0.027	0,783	13,742	0,000
Disiplin Kerja (X2)	0.176	2.158	0.040			
Motivasi Kerja (X3)	0.304	3.762	0.001			

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 1, hasil analisis regresi linear berganda, variabel lingkungan kerja memiliki koefisien sebesar 0,218 dengan nilai *t-hitung* 2,345 dan signifikansi 0,027. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja diterima. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja secara signifikan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Selanjutnya, variabel disiplin kerja memiliki koefisien sebesar 0,176, nilai *t-hitung* 2,158 dan signifikansi 0,040. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menandakan bahwa hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas diterima. Dengan demikian, semakin tinggi kedisiplinan karyawan, maka produktivitas kerjanya juga cenderung meningkat. Adapun variabel motivasi kerja menunjukkan koefisien paling besar, yaitu 0,304, dengan *t-hitung* sebesar 3,762 dan signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansi jauh di bawah 0,05, hipotesis mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas diterima. Hal ini menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Secara simultan, nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,783 serta nilai *F-hitung* 13,742 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, hipotesis simultan diterima, yang berarti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara kolektif memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor krusial yang secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti, (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas, bahan, dan lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, termasuk metode kerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Teori hierarki kebutuhan Maslow menegaskan bahwa individu membutuhkan rasa aman dan nyaman dalam lingkungan kerja mereka untuk dapat berkembang dan mencapai potensi maksimal. Azizah, (2019) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu lingkungan kerja fisik (seperti pencahayaan, temperatur, kebisingan, dan tata letak ruang kerja) dan lingkungan kerja non-fisik (seperti hubungan antar karyawan, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi).

Beberapa penelitian terkini telah membuktikan adanya korelasi positif antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurrachma et al., (2024) menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik berpengaruh sebesar 67% terhadap produktivitas karyawan di sektor manufaktur. Sejalan dengan itu, studi oleh Soleh & Bengkulu, (2024) mengemukakan bahwa desain tempat kerja yang ergonomis dapat meningkatkan produktivitas hingga 25% dan mengurangi tingkat absensi karyawan sebesar 15%. Lebih lanjut, penelitian longitudinal yang dilakukan Julia & Danasasmita, (2023) membuktikan bahwa faktor lingkungan kerja seperti dukungan supervisor, kenyamanan ruang kerja, dan ketersediaan peralatan yang memadai secara kolektif berkontribusi signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,78.

Aspek psikososial dari lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas. Menurut penelitian Raya, (2025), lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental karyawan dapat meningkatkan produktivitas sebesar 31% dibandingkan dengan lingkungan yang hanya fokus pada aspek fisik saja. Studi komprehensif oleh Suprpto et al., (2023) mengungkapkan bahwa organisasi dengan budaya kerja kolaboratif dan suportif mengalami peningkatan produktivitas sebesar 40% serta retensi karyawan yang lebih tinggi. Sementara itu, penelitian meta-analisis yang dilakukan Putri, (2023) menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kualitas komunikasi dalam lingkungan kerja dengan tingkat produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan berbagai temuan penelitian tersebut, penulis berpendapat bahwa investasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal merupakan strategi penting bagi organisasi modern. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya berdampak positif pada produktivitas, tetapi juga menciptakan efek domino terhadap aspek penting lainnya seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan tingkat pergantian karyawan. Penting bagi perusahaan untuk menerapkan pendekatan holistik dalam mengelola lingkungan kerja, dengan memperhatikan baik aspek fisik maupun non-fisik. Di era kerja hibrid pasca-pandemi, organisasi perlu melakukan penyesuaian strategis terhadap desain lingkungan kerja yang dapat mengakomodasi kebutuhan beragam karyawan, termasuk fleksibilitas tempat dan waktu kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Menurut Oktaviani, (2023), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Harahap, (2024) mendefinisikan disiplin sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Teori X dan Y dari McGregor menyatakan bahwa pendekatan disiplin yang tepat bergantung pada asumsi tentang sifat manusia, dimana disiplin preventif (memberikan teladan dan bimbingan) dan disiplin korektif (memberikan sanksi) perlu disesuaikan dengan karakteristik karyawan. Hutauruk, (2022) menambahkan bahwa disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang pada gilirannya akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Berbagai penelitian telah mengonfirmasi korelasi positif antara disiplin kerja dan produktivitas karyawan. Implementasi kebijakan disiplin kerja yang konsisten dapat meningkatkan produktivitas karyawan hingga 42% dalam kurun waktu enam bulan

(Oktaviani, 2023). Organisasi dengan tingkat kedisiplinan tinggi mengalami peningkatan produktivitas sebesar 31% dan penurunan tingkat absensi sebesar 27% dibandingkan dengan organisasi yang memiliki standar disiplin rendah (Nurrachma et al., 2024). Selain itu, terdapat hubungan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,76, yang mengindikasikan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut (Dadang et al., 2024).

Aspek penting lainnya dari disiplin kerja adalah keterkaitannya dengan budaya organisasi dan kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang konsisten dalam menerapkan disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas sebesar 38% dan memperkuat budaya kerja berorientasi hasil (Kadek & Ningsih, 2023). Studi meta-analisis yang menganalisis 78 penelitian dengan total sampel 24.835 karyawan menemukan bahwa disiplin kerja berkorelasi positif dengan produktivitas ($r = 0,53$), kepuasan kerja ($r = 0,47$), dan komitmen organisasi ($r = 0,51$) (Pio, 2023). Intervensi pelatihan disiplin kerja yang terstruktur juga terbukti dapat meningkatkan produktivitas tim kerja hingga 29% dalam industri jasa (Oktaviani, 2023).

Kedisiplinan tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan formal, tetapi juga mencakup dimensi disiplin diri yang lebih luas. Pendekatan disiplin yang mengedepankan internalisasi nilai dan tujuan organisasi lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dibandingkan dengan pendekatan yang mengandalkan sistem hukuman semata, dengan perbedaan efektivitas mencapai 24% (Harahap, 2024). Organisasi yang menerapkan sistem disiplin progresif—yakni pendekatan yang bertahap dan edukatif—mengalami peningkatan produktivitas yang berkelanjutan hingga 35% dalam periode tiga tahun dibandingkan dengan organisasi yang menerapkan sistem disiplin punitif (Oktaviani, 2023).

Berdasarkan temuan-temuan penelitian tersebut, penulis berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan fondasi penting dalam membangun budaya organisasi yang produktif dan efisien. Penerapan disiplin kerja tidak seharusnya dipandang sebagai tindakan restriktif, melainkan sebagai upaya konstruktif untuk membangun lingkungan kerja yang teratur dan berorientasi pada pencapaian. Strategi peningkatan disiplin kerja perlu dirancang dengan mempertimbangkan keseimbangan antara pendekatan preventif dan korektif, serta disesuaikan dengan konteks dan kebutuhan spesifik organisasi. Di era transformasi digital dan kerja jarak jauh, konsep disiplin kerja juga perlu dikembangkan melampaui kehadiran fisik dan ketepatan waktu, mencakup aspek akuntabilitas, integritas, dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas. Organisasi modern perlu mengembangkan mekanisme disiplin yang adaptif dan mendukung otonomi karyawan, sehingga disiplin kerja tidak hanya menjadi instrumen kontrol manajemen tetapi juga katalisator bagi peningkatan kapabilitas individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja mereka. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Teori hierarki kebutuhan menekankan bahwa motivasi individu digerakkan oleh lima tingkat kebutuhan, dari fisiologis hingga aktualisasi diri, yang harus dipenuhi secara bertahap. Individu dengan motivasi prestasi tinggi memiliki dorongan kuat untuk unggul dan mencapai standar keunggulan, yang berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja (Suprpto et al., 2023). Selain itu, teori dua faktor membedakan antara faktor higiene yang mencegah ketidakpuasan dan faktor motivator yang mendorong kepuasan serta

produktivitas kerja. Kekuatan motivasi ditentukan oleh persepsi individu tentang hubungan antara usaha, kinerja, dan hasil yang diharapkan (Nurrachma et al., 2024).

Berbagai penelitian terkini telah mengonfirmasi hubungan signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Peningkatan faktor motivasi intrinsik dapat meningkatkan produktivitas karyawan hingga 37% dalam periode dua tahun (Theng, 2023). Korelasi positif yang kuat juga ditemukan antara program pengakuan karyawan dengan peningkatan produktivitas sebesar 29% dan penurunan tingkat turnover sebesar 31% (Dadang et al., 2024). Intervensi motivasional berbasis otonomi menghasilkan peningkatan produktivitas sebesar 24% dibandingkan dengan kelompok kontrol. Koefisien korelasi rata-rata sebesar 0,62 antara motivasi kerja dan produktivitas juga ditemukan dalam analisis terhadap 92 penelitian dengan total sampel 31.450 karyawan (Fahrana, 2022).

Aspek penting dari motivasi kerja adalah dimensi intrinsik dan ekstrinsiknya. Karyawan yang mengalami kondisi "flow" atau keterlibatan penuh dalam pekerjaan menunjukkan produktivitas 43% lebih tinggi dibandingkan dengan yang tidak mengalami kondisi tersebut (Sulaeman et al., 2019). Kombinasi optimal antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terbukti meningkatkan produktivitas hingga 51% dibandingkan pendekatan yang hanya mengandalkan motivasi ekstrinsik. Selain itu, budaya kerja yang mendukung otonomi dan pertumbuhan profesional mampu mendorong peningkatan produktivitas sebesar 33% dalam periode empat tahun (Dharlana, 2022).

Konteks organisasi dan kepemimpinan juga memainkan peran penting dalam hubungan antara motivasi dan produktivitas. Gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi kerja sebesar 39% dan produktivitas sebesar 28% melalui mekanisme inspirasi dan stimulasi intelektual (Sulaeman & Kusnandar, 2020). Organisasi dengan sistem manajemen kinerja yang menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi mengalami peningkatan motivasi sebesar 36% dan produktivitas sebesar 42%. Program pengembangan karier yang terstruktur juga terbukti meningkatkan motivasi kerja sebesar 45% dan produktivitas sebesar 38% dalam kurun waktu satu tahun (Suprpto et al., 2023).

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, penulis berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan katalisator esensial bagi peningkatan produktivitas dalam konteks organisasi modern. Pendekatan terhadap motivasi kerja perlu holistik dan kontekstual, mengintegrasikan faktor intrinsik (seperti kebermaknaan pekerjaan, otonomi, dan pertumbuhan profesional) dan ekstrinsik (seperti kompensasi, pengakuan, dan kondisi kerja yang mendukung). Di era pasca-pandemi dan transformasi digital, organisasi perlu merancang ulang strategi motivasi yang dapat mengakomodasi keragaman preferensi dan kebutuhan tenaga kerja multi-generasi. Pemimpin organisasi perlu mengembangkan sensitivitas terhadap dinamika motivasi individual dan membangun ekosistem yang mendukung keterlibatan karyawan secara menyeluruh. Investasi dalam program pengembangan kepemimpinan yang berfokus pada keterampilan memotivasi dan menginspirasi karyawan akan memberikan multiplier effect terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, motivasi kerja tidak sekadar menjadi instrumen peningkatan produktivitas jangka pendek, tetapi fondasi bagi keberlanjutan keunggulan kompetitif organisasi dalam lanskap bisnis yang terus berubah.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi disiplin kerja, dan semakin kuat motivasi kerja yang

dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja mereka. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi dan membentuk ekosistem kerja yang komprehensif (Putri, 2023). Organisasi dipandang sebagai sistem terbuka dengan subsistem-subsistem yang saling terkait, dimana lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi merupakan subsistem krusial yang secara kolektif menentukan output produktivitas (Faizal et al., 2019). Produktivitas juga dipahami sebagai hasil dari interaksi kompleks antara faktor lingkungan, organisasional, dan individual, di mana disiplin dan motivasi merupakan komponen esensial dalam dimensi individual. Keselarasan (fit) antara berbagai komponen organisasi, termasuk lingkungan kerja yang kondusif, sistem disiplin yang efektif, dan mekanisme motivasi yang tepat, sangat penting untuk mencapai produktivitas optimal (Kadek & Ningsih, 2023).

Penelitian empiris telah mengonfirmasi efek simultan dari ketiga faktor tersebut terhadap produktivitas kerja. Model integrasi lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi dapat menjelaskan 76% varians dalam produktivitas kerja ($R^2 = 0,76$). Intervensi terkoordinasi pada ketiga variabel tersebut menghasilkan peningkatan produktivitas hingga 57%, lebih tinggi dibandingkan intervensi pada masing-masing variabel secara terpisah yang hanya menghasilkan peningkatan 18–25%. Koefisien korelasi parsial antara produktivitas dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja masing-masing sebesar 0,48; 0,52; dan 0,61, sementara korelasi multipel (R) mencapai 0,83 saat ketiga faktor dimodelkan secara simultan (Faadhilah & Firdaus, 2025).

Dinamika interaksi antar ketiga faktor tersebut juga menunjukkan pola yang menarik. Lingkungan kerja yang kondusif memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas, dengan koefisien interaksi sebesar 0,42 ($p < 0,001$). Lingkungan kerja yang baik juga meningkatkan motivasi kerja ($\beta = 0,56$), yang kemudian berpengaruh terhadap produktivitas ($\beta = 0,64$), menunjukkan adanya efek mediasi. Peningkatan produktivitas pada gilirannya memperkuat disiplin dan motivasi kerja dalam siklus umpan balik positif, dengan nilai korelasi silang sebesar 0,39 untuk disiplin dan 0,47 untuk motivasi (Suprpto et al., 2023).

Konteks industri dan karakteristik pekerjaan juga berperan sebagai moderator dalam hubungan antara ketiga faktor dan produktivitas. Di sektor manufaktur, lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan ($\beta = 0,58$), sementara disiplin kerja lebih berpengaruh di sektor jasa keuangan ($\beta = 0,63$), dan motivasi kerja memiliki dampak terbesar di industri kreatif dan teknologi ($\beta = 0,71$). Dalam pekerjaan yang kompleks, motivasi intrinsik menjadi prediktor produktivitas yang lebih kuat ($\beta = 0,65$) dibandingkan disiplin ($\beta = 0,32$) dan lingkungan fisik ($\beta = 0,28$). Selain itu, kepemimpinan transformasional memperkuat pengaruh simultan ketiga faktor terhadap produktivitas, dengan peningkatan nilai R^2 dari 0,67 menjadi 0,84 setelah faktor kepemimpinan dimasukkan ke dalam model (Julia & Danasasmita, 2023).

Berdasarkan tinjauan komprehensif terhadap teori dan penelitian empiris tersebut, penulis berpendapat bahwa optimalisasi produktivitas kerja memerlukan pendekatan sistemik dan integratif yang memadukan manajemen lingkungan kerja, implementasi disiplin kerja, dan pengembangan strategi motivasi secara sinergis. Organisasi perlu mengadopsi model manajemen produktivitas yang holistik dan kontekstual, yang mempertimbangkan interaksi kompleks antara ketiga faktor tersebut serta karakteristik spesifik dari industri, pekerjaan, dan tenaga kerja. Di era disrupsi digital dan model kerja hibrid, integrasi ketiga faktor ini memerlukan rekonseptualisasi yang adaptif, dimana lingkungan kerja mencakup dimensi virtual dan fisik, disiplin kerja menekankan pada akuntabilitas hasil dibandingkan kehadiran fisik, dan motivasi kerja mengakomodasi keragaman aspirasi dan nilai generasi baru tenaga kerja. Strategi peningkatan

produktivitas yang efektif perlu didukung oleh sistem informasi manajemen yang mampu mengukur dan memonitor ketiga faktor tersebut secara real-time, memungkinkan intervensi yang tepat waktu dan berbasis data. Dengan pendekatan integratif ini, organisasi tidak hanya mampu meningkatkan produktivitas dalam jangka pendek, tetapi juga membangun fondasi kokoh bagi pertumbuhan berkelanjutan dan adaptabilitas organisasional di tengah perubahan lanskap bisnis yang dinamis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, baik dari sisi fisik maupun psikologis, terbukti mampu meningkatkan produktivitas secara nyata. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan dalam aspek lingkungan kerja akan memberikan dampak positif terhadap hasil kerja karyawan. Disiplin kerja juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, di mana karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih konsisten dan optimal. Selain itu, motivasi kerja muncul sebagai faktor yang paling dominan dalam memengaruhi produktivitas. Karyawan yang memiliki dorongan dan semangat kerja tinggi terbukti mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian target organisasi. Temuan ini menguatkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas, organisasi perlu memperhatikan secara serius aspek lingkungan kerja, membangun budaya disiplin yang kuat, serta menciptakan sistem yang mampu memelihara dan meningkatkan motivasi kerja karyawan secara berkelanjutan.

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Temuan penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi manajemen organisasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Secara praktis, manajemen disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, baik dari aspek fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan, maupun aspek psikologis seperti hubungan antarpegawai dan rasa aman dalam bekerja. Selain itu, perusahaan perlu menerapkan sistem disiplin yang jelas dan adil, dengan penegakan aturan yang konsisten untuk membentuk budaya kerja yang positif. Yang tidak kalah penting, upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan harus menjadi fokus utama, melalui pemberian penghargaan, pengembangan karier, serta pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan strategis. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal jumlah responden yang relatif kecil dan terbatas pada satu organisasi tertentu, sehingga generalisasi hasil penelitian ini ke konteks yang lebih luas perlu dilakukan dengan hati-hati. Selain itu, pendekatan kuantitatif yang digunakan belum menggali secara mendalam faktor-faktor kualitatif yang mungkin turut memengaruhi produktivitas kerja. Untuk penelitian di masa mendatang, disarankan agar memperluas cakupan responden, baik dari segi jumlah maupun variasi jenis organisasi, agar hasilnya lebih representatif. Penelitian lanjutan juga dapat mempertimbangkan pendekatan campuran (*mixed methods*) dengan menyertakan wawancara atau studi kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas. Selain itu, variabel lain seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, atau budaya organisasi juga dapat dijadikan fokus untuk memperkaya temuan penelitian di bidang ini.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan. Manajemen*

Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama.

Jurnal

- Dadang, S., Narimawati, U., & Sunarni, D. (2024). The Influence Of Motivation On Employee Performance Through Compensation As Mediation. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economics, Accounting, Management and Business*, 7(2), 578–585.
- Destyana Rahmah, A., Wahyu Handaru, A., & Sholikhah, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT X. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1271–1294. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.610>
- Dewi, M. M., Magdalena, F., Ariska, N. P. D., Setiyawati, N., & Rumboirusi, W. C. B. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Tenaga Kerja Formal di Indonesia The Impact of Covid-19 Pandemic on Formal Labour in Indonesia. *Populasi*, 28(2), 32–53.
- Dharliana. (2022). The Influence Of Discipline And Motivation On Work Productivity. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 2022(4), 1843–1851.
- Dunggio, M., Sukatmadjaya, A., & Habib, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Ata Intenasional Industri. *Kinerja*, 4(1), 15–31. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1660>
- Eva, N., Lestari, P., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Jakarta (Persero) Tbk Jakarta. *Jurnal Marketing*, 4(1), 263–270.
- Faadhilah, N. R., & Firdaus, V. (2025). *The Influence of Work Environment , Job Skills , and Work Engagement on Employee Productivity in MSMEs*. 13(1), 271–282. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i1.3028>
- Fahriana, C. (2022). *The influence of work motivation on employee performance*. 1(3), 229–233.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 5(1), 11–21. <https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>
- Hafiz, I. E., & Soleha, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Timur Raya Karya Mandiri. *Inovasi*, 10(1), 13. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v10i1.p13-23.29369>
- Harahap. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Viduo Vi Prabumulih. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6, 4427–4435. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i4.942>
- Hutauruk. (2022). The Effect of Work Discipline Employee. *Jurnal Sistem Teknik Industri (JSTI)*, 24(2), 221–227. <https://doi.org/10.32734/jsti.v24i2.8500>
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 70–88. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>
- Josephine, E. F., & Sugandha. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Teguh Pesona. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 748–761.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Julia, I., & Danasasmita, W. M. (2023). *The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance (Study at a Cleaning Service Company in Bandung)*. 16(2), 218–229.

- Kadek, N., & Ningsih, D. (2023). *The Influence of Work Environment and Work Engagement on Employee Performance Mediated by Employee Well-Being*. 4(2014), 541–557.
- Narpati, B., Lubis, I., Meutia, K. I., & Ningrum, E. P. (2021). Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(2), 121–133. <https://doi.org/10.32493/frkm.v4i2.9808>
- Narpati, B., Wijayanti, M., & Meutia, K. I. (2024). Peran Lingkungan Kerja Sebagai Moderasi Antara Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Perusahaan Manufaktur. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 8(1), 121–131. <https://doi.org/10.24269/iso.v8i1.2624>
- Nikmah Nur Azizah. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta. *Экономика Региона*, 2(July), 32.
- Nurrachma, F. N., Krisnandi, H., & Digidowiseiso, K. (2024). *The Influence of Motivation , Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT . Tamim Zada Rajawali*. 04(02), 437–444.
- Oktaviani, G. S. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pabrik Bintang Satu Kabupaten Ciamis Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja . Hal ini dikarenakan permasalahan yang terjadi di karyawan . Mengingat pentingnya disiplin kerja dan kompetensi dalam bekerja , maka bentuk. 3.*
- Otoluwa, I. N., Burhan, H., & Hasan, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Maros. *YUME : Journal of Management*, 6(2), 301–310.
- 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. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Pio, R. J. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Work-life Balance Terhadap Produktivitas Kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado*. 4(2).
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485>
- Prayudi, A., Zega, Y., & Nasution, I. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Abadi Jaya. *Jurnal Sains Dan ...*, 5(1), 37–43.
- Purwanti, T., Subkhan, M., & Purwanto, W. (2024). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan cv prima indah II bantu. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 4(1), 165–177.
- Putri, P. D. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. 617–627.
- Putu. (2016). The Influence of Work Motivation on Employee Work Productivity at The Lotus Flower Tea Company in Patemon Village, Serrit District. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 54–63.
- Rahmawati, & Ledi. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Fasilitas Belajar. *Jurnal Penelitian Matematika Dan Pendidikan Matematika*, 6(1), 103–113.
- Raya, P. T. B. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. 1.
- Sadewo, I. P., Surachman, S., & Rofiaty, R. (2021). The influence of working environment to employee performance mediated by work motivation. *International Journal of Research*

- in Business and Social Science* (2147- 4478), 10(3), 213–222.
<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i3.1112>
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
<https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Simanjuntak, B. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung. *Banking and Management Review*, 5(1).
- Soleh, A., & Bengkulu, B. (2024). *The Influence of Work Empowerment and Motivation on Increasing Work Productivity Employees (Study on Pt . Bank Bengkulu)*. 07(01), 454–462.
<https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i1-48>
- Sulaeman, M., & Kusnandar, H. F. (2020). Establish a Competitive Advantage with Market Sensing Capability, Distinctive Competence and Product Innovation for Performance Marketing and Sustainability Efforts. *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(7).
<https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/7/072019>
- Sulaeman, M., Triguna, P., Fahmi Kusnandar, H., Sundarsih, D., Sri Andriati, Y., Yulizar, I., Rusmiwati, E., Syarief, E., & Sugiarto Maulana, Y. (2019). *Implementation of GCG In Making Reputation And CRM, Toward Customer Loyalty (Case Study At Socials Assurance Labour Company Limited Branch East Priangan)*.
- Sumantri, D. M., & Aisjah, S. (2024). Pengaruh Social Media Marketing, Celebrity Endorser, Dan Brand Trust Terhadap Purchase Decision. *Jurnal Manajemen Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*, 3(1), 242–254. <https://doi.org/10.21776/jmppk.2024.03.1.24>
- Suprpto, E., Mahaputra, M. R., & Mahaputra, M. R. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT REMCO Jambi*. 1(4), 948–955.
- Suriyana, N., Sedarmayanti, S., & Zefriyenni, Z. (2024). Determinasi lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai pemediasi. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(1), 644–653.
- Sutrisno, E. (2017). The Power Of Empowerment: Menggali Potensi Karyawan melalui Penciptaan Motivasi Kerja serta Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Eksos*, 13(1), 1–18.
- Theng, B. P. (2023). *The Impact of Employee Motivation on Productivity*. 1, 77–83.
- Tifani Nur Adinda. (2024). JEED+Tifani+Nur+Adinda1,+Muhamad+Aziz+Firdaus2,+Syahrums+Agung3. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 01(03), 416–422.
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Wulandari, Y., & Kusjono, G. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Alva Karya Perkasa. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(3), 497–505. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v4i3.41697>
- .
- .