

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT GANDENG REZEKI (NORDIC COURTS)Paulina Olivia Ardiyanti¹, Nurlaela Eva Puji Lestari²¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana
InformatikaJl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah
Khusus Ibukota Jakarta 10450Email: 1paulinaolivia99@gmail.com , 2nurlaela.nep@bsi.ac.id**Abstract**

Work productivity determines how well a service company achieves its goals, and two factors frequently associated with it are the condition of the work environment and employee discipline. This study aims to analyze the effect of the work environment and work discipline on employee productivity at PT Gandeng Rezeki, with Nordic Courts as the business unit under study. The research used a quantitative method with a causal associative approach. The population consisted of all 31 employees of Nordic Courts, and all of them were taken as the sample through saturated sampling. Primary data were collected using a Likert-scale questionnaire distributed through Google Forms, supported by observation and documentation. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination with SPSS version 25. The results show that the work environment has a positive and significant effect on productivity (t-value 3.001; significance 0.006), work discipline also has a positive and significant effect (t-value 4.510; significance < 0.001), and both variables simultaneously have a significant effect (F-value 22.011; significance < 0.001). The coefficient of determination of 0.611 indicates that the two variables explain 61.1% of the variation in productivity, while the remaining 38.9% is influenced by other factors outside the model. Work discipline makes the largest contribution, so it should be the first priority for improvement, followed by upgrading the facilities and physical conditions of the workplace.

Keywords: employee productivity, work discipline, work environment

Abstrak

Produktivitas kerja menentukan kemampuan perusahaan jasa mencapai tujuannya, dan dua faktor yang sering dikaitkan dengannya adalah kondisi lingkungan kerja serta kedisiplinan karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Gandeng Rezeki, dengan Nordic Courts sebagai unit usaha yang diteliti. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Nordic Courts sebanyak 31 orang dan

Article history

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert yang disebarakan lewat Google Form, dilengkapi observasi dan dokumentasi. Data dianalisis dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (t hitung 3,001; signifikansi 0,006), disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan (t hitung 4,510; signifikansi < 0,001), dan keduanya secara simultan berpengaruh signifikan (F hitung 22,011; signifikansi < 0,001). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,611 berarti kedua variabel menjelaskan 61,1% variasi produktivitas kerja, sedangkan 38,9% dipengaruhi faktor lain di luar model. Disiplin kerja memberi kontribusi terbesar sehingga perlu menjadi prioritas pembenahan, disusul perbaikan fasilitas dan kondisi fisik tempat kerja.

Kata Kunci: disiplin kerja, lingkungan kerja, produktivitas kerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur yang tidak terpisahkan dari organisasi, baik berbentuk institusi maupun perusahaan. Karyawan diperlakukan sebagai aset utama sehingga pengelolaannya perlu dilakukan secara optimal agar mereka mampu memberikan kinerja terbaik dalam mencapai tujuan organisasi. Produktivitas perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya, sehingga pengembangan sumber daya manusia perlu memahami tingkat produktivitas karyawan agar perusahaan dapat berjalan sesuai rencana (Sari et al., 2025). Setiap tanggung jawab kerja yang diberikan kepada karyawan diharapkan membawa peningkatan produktivitas, dan peningkatan itu pada akhirnya menjadi ukuran seberapa baik sumber daya manusia dimanfaatkan.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam mengoptimalkan produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman dan tenteram meningkatkan konsentrasi dan semangat kerja, sedangkan lingkungan yang baik dan nyaman membuat seseorang lebih betah sehingga motivasi dan kepuasan kerjanya terjaga. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan stres dan kelelahan, lalu menurunkan kinerja dan produktivitas. Faktor kedua adalah disiplin kerja, yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran berarti sikap sukarela mematuhi aturan dan memahami tugas serta tanggung jawab, sedangkan kesediaan merujuk pada perilaku menjalankan aturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak (Nopianti & Rini, 2026).

PT Gandeng Rezeki memiliki beberapa bidang usaha, salah satunya Nordic Courts yang menjadi objek penelitian ini. Hasil observasi dan dokumentasi menunjukkan bahwa perhatian perusahaan terhadap penyediaan lingkungan kerja yang memadai di Nordic Courts belum sepenuhnya optimal. Karyawan belum memiliki fasilitas kantin khusus. Warung makan kecil di sekitar tempat kerja memang tersedia, tetapi belum memenuhi kebutuhan konsumsi selama jam kerja. Selain itu, sirkulasi udara yang kurang memadai membuat ruangan terasa pengap sehingga berpotensi memengaruhi kesehatan, konsentrasi, dan produktivitas karyawan. Kondisi fasilitas dan lingkungan kerja yang berhasil didata disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Kondisi Fasilitas dan Lingkungan Kerja Nordic Courts

No	Aspek	Jenis Data	Kondisi
1	Warung makan (1 unit)	Fasilitas	Kurang baik
2	Absensi digital (1 unit)	Fasilitas	Kurang baik
3	Ruang istirahat (1 unit)	Fasilitas	Baik
4	Mesin kasir (1 unit)	Fasilitas	Baik
5	Pencahayaannya	Kondisi lingkungan	Kurang baik
6	Sirkulasi udara	Kondisi lingkungan	Kurang baik
7	Keamanan	Kondisi lingkungan	Baik
8	Kebersihan	Kondisi lingkungan	Baik

Sumber: Nordic Courts (2026)

Tabel 1 memperlihatkan bahwa kondisi lingkungan kerja di Nordic Courts belum merata. Pencahayaannya dan sirkulasi udara masih kurang memadai sehingga berpotensi mengganggu kenyamanan karyawan, sementara aspek keamanan dan kebersihan sudah berjalan baik. Perusahaan perlu meningkatkan kualitas aspek yang masih lemah agar lingkungan kerja lebih seimbang dan mendukung produktivitas.

Dari sisi kedisiplinan, Nordic Courts menunjukkan kecenderungan keterlambatan yang cukup konsisten pada sebagian karyawan. Perilaku ini berulang dari bulan ke bulan, sehingga mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap jam kerja belum optimal. Sistem absensi digital yang digunakan dalam praktiknya kerap membuat karyawan mengabaikan absen masuk maupun absen pulang secara tepat waktu. Data keterlambatan selama tujuh bulan terakhir disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Jumlah Karyawan Terlambat di Nordic Courts, September 2025 - Maret 2026

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Terlambat
September 2025	31	11 orang
Oktober 2025	31	8 orang
November 2025	31	7 orang
Desember 2025	31	10 orang
Januari 2026	31	13 orang
Februari 2026	31	5 orang
Maret 2026	31	4 orang

Sumber: Nordic Courts (2026)

Jumlah karyawan yang terlambat berkisar antara 4 dan 13 orang per bulan, dengan puncak pada Januari 2026 sebanyak 13 orang dari 31 karyawan atau sekitar 42%. Angka itu turun menjadi 5 orang pada Februari dan 4 orang pada Maret 2026, tetapi keterlambatan tetap muncul setiap bulan. Ketepatan waktu adalah indikator penting budaya kerja yang profesional, disiplin, dan bertanggung jawab, sehingga kondisi ini perlu mendapat perhatian serius.

Lingkungan kerja yang kondusif memegang peran penting dalam mendukung produktivitas karyawan. Lingkungan yang tertata, aman, dan nyaman mempermudah karyawan melaksanakan tugas dan menciptakan suasana kerja yang lebih efektif dan efisien. Berdasarkan fenomena tersebut, artikel ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gandeng Rezeki, baik secara parsial maupun simultan, dengan Nordic Courts sebagai unit usaha yang diteliti. Hasilnya diharapkan menjadi bahan

pertimbangan bagi manajemen dalam menyusun kebijakan sumber daya manusia dan menambah referensi bagi kajian manajemen sumber daya manusia.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, serta memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja (Suprpto et al., 2023). Setiawan dan Nurudin (2021) menempatkan metode kerja dan pengaturan kerja, baik secara perseorangan maupun kelompok, sebagai bagian dari lingkungan kerja. Fransisca (2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pada akhirnya menentukan produktivitas organisasi.

Penyediaan lingkungan kerja yang baik memiliki beberapa tujuan, yaitu meningkatkan efisiensi, menjaga kesehatan karyawan, mengurangi ketidakhadiran dan perputaran tenaga kerja, mengurangi kelelahan, meningkatkan semangat kerja, dan melindungi peralatan serta arsip kantor (Surajio et al., 2020). Pencahayaan yang buruk, kebisingan berlebih, dan ventilasi yang kurang tepat menurunkan efisiensi kerja. Karyawan yang tidak puas dengan lingkungan kerjanya juga cenderung tertarik berpindah ke tempat lain.

Lingkungan kerja terdiri atas dimensi fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik mencakup unsur yang langsung memengaruhi kenyamanan fisik karyawan, dengan indikator pencahayaan, suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan (Norawati & Nurmansyah, 2025). Lingkungan kerja nonfisik berperan penting dalam menciptakan suasana yang nyaman dan memotivasi karyawan, dengan indikator hubungan karyawan dengan atasan dan hubungan dengan sesama karyawan (Norawati & Nurmansyah, 2025).

Disiplin Kerja

Mansyur mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan individu menaati peraturan serta norma yang berlaku, termasuk komitmen terhadap standar kinerja yang ditetapkan organisasi (Mafriningsianti, 2026). Agustini memandangnya sebagai sikap ketaatan terhadap aturan dan norma perusahaan untuk meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Lustino et al., 2026). Rivai menyebutnya sebagai alat yang digunakan manajemen untuk mengomunikasikan standar kerja yang harus dipatuhi karyawan guna meningkatkan kinerja dan produktivitas (Irawati & Arfy, 2025). Ketiga pandangan itu bertemu pada gagasan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Secara umum, tujuan disiplin kerja adalah menjaga kelangsungan perusahaan. Secara khusus, disiplin bertujuan agar tenaga kerja menepati peraturan perusahaan, melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, memelihara sarana dan prasarana perusahaan, berperilaku sesuai norma yang berlaku, serta mencapai produktivitas tinggi sesuai harapan perusahaan (Utami et al., 2023). Faktor yang memengaruhinya antara lain besar kecilnya kompensasi, ada tidaknya pengawasan dan keteladanan pimpinan, ada tidaknya aturan yang pasti, keberanian pimpinan mengambil tindakan, perhatian kepada karyawan, dan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin (Wasiman et al., 2026). Moenir mengukur disiplin kerja melalui tiga dimensi, yakni ketepatan waktu (datang dan menyelesaikan tugas tepat waktu), tanggung jawab (menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab atas hasilnya), dan ketaatan (mematuhi peraturan dan mengikuti prosedur kerja) (Almunawwar et al., 2025).

Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah ukuran kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dengan memperhitungkan biaya dan sumber daya yang dipakai. Hanaysha memandangnya sebagai faktor penting untuk membangun organisasi yang berdaya saing dan mencapai tujuan

perusahaan (Syiva et al., 2023). Sunyoto mengartikannya sebagai perbandingan antara input dan output beserta peran tenaga kerja per satuan waktu (Parashakti & Noviyanti, 2021), sedangkan Mahawati menekankan kemampuan seseorang atau kelompok menghasilkan output barang atau jasa yang bertambah secara kualitatif maupun kuantitatif dari waktu ke waktu (Elyana et al., 2025). Dari sudut pandang tersebut, produktivitas kerja dipahami sebagai kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal.

Ajabar menyebut tiga faktor yang memengaruhi produktivitas pegawai, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (Gaurifa, 2024). Untuk mengukurnya, Sutrisno mengusulkan lima dimensi: kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, dan mutu (Syahputra et al., 2022). Kelima dimensi ini mencakup indikator seperti keterampilan, profesionalisme, pencapaian target, etos kerja, kemampuan menghadapi tantangan, upaya meningkatkan kemampuan diri, dan kualitas hasil pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

Sejumlah penelitian terdahulu telah menguji hubungan variabel-variabel ini pada objek yang berbeda dan memberikan hasil yang tidak selalu seragam. Ringkasannya disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Objek dan Variabel	Temuan Utama
1	Wulandari et al. (2024)	Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Hotel The Acacia Jakarta	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, secara parsial maupun bersama-sama
2	Syiva et al. (2023)	Disiplin, motivasi, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan	Seluruh variabel, termasuk disiplin dan lingkungan kerja, berpengaruh terhadap produktivitas
3	Ariyati et al. (2021)	Lingkungan kerja, stres, beban kerja, dan disiplin terhadap kinerja, rawat jalan RS Graha Hermine Batam	Lingkungan dan disiplin tidak signifikan secara parsial; stres dan beban kerja signifikan; keempatnya signifikan secara simultan
4	Fadli et al. (2026)	Disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai Lapas Kelas 1 Makassar	Disiplin positif signifikan; lingkungan positif tetapi tidak signifikan secara parsial; keduanya signifikan secara simultan
5	Setiawan & Nurudin (2021)	Lingkungan dan disiplin kerja terhadap produktivitas operator SPBU Bekasi, PT Pertamina Retail	Keduanya berpengaruh positif dan signifikan, parsial maupun simultan
6	Nopianti & Rini (2026)	Lingkungan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Pengadilan Agama Jakarta Barat	Keduanya berpengaruh positif dan signifikan, parsial maupun simultan

No	Peneliti	Objek dan Variabel	Temuan Utama
7	Elyana et al. (2025)	Lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap produktivitas, PT Karya Manunggal Jati	Lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial

Sumber: diolah dari penelitian terdahulu

Mayoritas penelitian menemukan pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja maupun disiplin kerja, tetapi hasil Ariyati et al. (2021) dan Fadli et al. (2026) memperlihatkan bahwa pengaruh parsial salah satu variabel tidak selalu signifikan. Perbedaan itu menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel bergantung pada karakteristik objek dan responden, sehingga pengujian pada Nordic Courts tetap diperlukan.

Berdasarkan tinjauan di atas, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut. H1: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial. H2: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial. H3: lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Desain ini dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan sebab-akibat antara dua variabel bebas, yakni lingkungan kerja dan disiplin kerja, terhadap satu variabel terikat, yakni produktivitas kerja, serta memungkinkan perumusan hipotesis untuk dijelaskan dan diprediksi (Waruwu et al., 2025). Tahapan penelitian mengikuti alur penelitian kuantitatif, yaitu identifikasi masalah, penelaahan literatur, perumusan hipotesis, penentuan variabel, penentuan populasi dan sampel, penyusunan instrumen, pengumpulan data, serta pengolahan dan analisis data secara statistik (Waruwu et al., 2025).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Nordic Courts, salah satu bidang usaha di bawah PT Gandeng Rezeki, yang berlokasi di Jl. Ancol Barat III No. 06, RT 02/RW 01, Kecamatan Pademangan, Kota Jakarta Utara, DKI Jakarta 14430. Pengumpulan dan pengolahan data berlangsung selama April sampai Juni 2026.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan unit pengamatan yang menjadi objek penelitian (Leon et al., 2023). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Nordic Courts yang berjumlah 31 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel ketika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Iswati & Anshori, 2019). Dengan demikian jumlah responden adalah 31 orang.

Variabel dan Definisi Operasional

Penelitian ini melibatkan tiga variabel. Lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berperan sebagai variabel bebas, sedangkan produktivitas kerja (Y) berperan sebagai variabel terikat. Definisi operasional, dimensi, dan indikator setiap variabel dirangkum pada Tabel 4. Setiap variabel diukur dengan 10 pernyataan sehingga kuesioner berisi 30 pernyataan.

Tabel 4. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Lingkungan kerja (X_1) (Norawati & Nurmansyah, 2025)	Lingkungan kerja fisik dan nonfisik	Pencahayaan, suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, hubungan kerja dengan atasan, kerja sama antarkaryawan	Likert
Disiplin kerja (X_2) (Almunawwar et al., 2025)	Ketepatan waktu, tanggung jawab, ketaatan	Datang dan menyelesaikan tugas tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, bertanggung jawab atas hasil kerja, mematuhi peraturan, mengikuti prosedur kerja	Likert
Produktivitas kerja (Y) (Syahputra et al., 2022)	Kemampuan, peningkatan hasil, semangat kerja, pengembangan diri, mutu	Keterampilan, profesionalisme, peningkatan hasil dan target kerja, etos kerja, kemampuan menghadapi tantangan, upaya meningkatkan kemampuan, kualitas hasil kerja	Likert

Sumber: diolah dari instrumen penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui tiga teknik. Pertama, observasi dilakukan terhadap catatan kehadiran karyawan pada data absensi perusahaan untuk mengidentifikasi frekuensi dan pola keterlambatan selama tujuh bulan terakhir, serta terhadap kelengkapan dan fungsi fasilitas kerja berupa warung makan, mesin absensi, ruang istirahat, dan mesin kasir. Kedua, kuesioner disebarkan kepada 31 responden dalam bentuk Google Form melalui pembagian tautan. Setiap pernyataan dijawab dengan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1) (Rifkhan, 2023). Ketiga, studi dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data fasilitas dan kondisi lingkungan kerja serta absensi karyawan Nordic Courts.

Skala Likert menghasilkan data ordinal. Agar dapat dianalisis dengan teknik parametrik, data ordinal diubah menjadi data interval menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*. Prosesnya meliputi penghitungan frekuensi dan proporsi setiap skor jawaban, penentuan proporsi kumulatif, pencarian nilai Z dan densitas dari tabel distribusi normal baku, penghitungan nilai skala, lalu penentuan nilai transformasi yang berskala interval (Sudaryana & Agusiady, 2022).

Teknik Analisis Data

Data diolah dengan SPSS versi 25. Analisis deskriptif menggunakan rata-rata skor jawaban yang diklasifikasikan ke dalam lima kelas dengan lebar interval 0,8, yaitu 1,00-1,80 sangat kurang baik, 1,81-2,60 kurang baik, 2,61-3,40 cukup baik, 3,41-4,20 baik, dan 4,21-5,00 sangat baik (Rusliati et al., 2025).

Uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan skor setiap butir dengan skor total menggunakan korelasi *product moment*. Butir dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar daripada r tabel. Dengan 31 responden dan taraf signifikansi 5%, nilai r tabel adalah 0,355 (Sudaryana & Agusiady, 2022). Rumus yang dipakai adalah:

$$r_{xy} = [n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)] / \sqrt{\{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]\}}$$

Uji reliabilitas memakai koefisien *Cronbach's Alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha positif dan lebih besar daripada r tabel 0,355.

Uji asumsi klasik terdiri atas tiga pengujian (Umar, 2019). Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk, dilengkapi histogram dan grafik normal P-P plot, dengan kriteria data berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05. Uji heteroskedastisitas menggunakan diagram pencar (*scatterplot*) antara nilai prediksi terstandar (ZPRED) dan residual terstudentisasi (SRESID), dengan kriteria tidak ada pola tertentu pada sebaran titik. Uji multikolinearitas menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan kriteria tidak terjadi multikolinearitas apabila *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 (Rifkhan, 2023).

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dianalisis dengan regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut (Rifkhan, 2023):

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + \varepsilon$$

Dalam persamaan tersebut, Y adalah produktivitas kerja, X_1 lingkungan kerja, X_2 disiplin kerja, α konstanta, B_1 dan B_2 koefisien regresi, dan ε galat. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan pada taraf signifikansi 5%. Hipotesis nol ditolak apabila t hitung lebih besar daripada t tabel (2,048 untuk derajat bebas 28) atau F hitung lebih besar daripada F tabel (3,34 untuk derajat bebas 2 dan 28). Besarnya kemampuan model menjelaskan variasi produktivitas diukur dengan koefisien determinasi (R^2), sedangkan kontribusi masing-masing variabel dihitung dari hasil kali koefisien beta terstandar dan korelasi *zero-order* (Gea et al., 2023).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Kuesioner dijawab oleh seluruh 31 karyawan Nordic Courts sehingga tingkat pengembalian mencapai 100%. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, posisi jabatan, dan lama bekerja disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Karakteristik Responden (N = 31)

Karakteristik	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	21	67,7
	Perempuan	10	32,3
Usia	< 20 tahun	2	6,5
	21-25 tahun	12	38,7
	26-30 tahun	8	25,8
	> 30 tahun	9	29,0
Posisi jabatan	Ballboy	8	25,8
	Admin	6	19,4
	Cleaning service	6	19,4
	Pelatih tenis/padel	4	12,9
	Satpam	4	12,9
	Stringer	2	6,5
	Manajer	1	3,2

Karakteristik	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Lama bekerja	3-6 bulan	6	19,4
	7-12 bulan	7	22,6
	1-2 tahun	7	22,6
	> 2 tahun	11	35,5

Sumber: data olahan (2026)

Responden didominasi laki-laki (67,7%) dan berusia 21-25 tahun (38,7%). Posisi terbanyak adalah *ballboy* (25,8%), disusul admin dan *cleaning service* masing-masing 19,4%, sedangkan manajer hanya satu orang. Sebanyak 35,5% responden telah bekerja lebih dari dua tahun, sementara 19,4% masih berada pada masa kerja tiga sampai enam bulan. Komposisi ini menunjukkan bahwa responden berasal dari berbagai jenis pekerjaan operasional dengan masa kerja yang beragam, sehingga jawaban mereka mencerminkan pengalaman kerja yang cukup bervariasi.

Deskripsi Variabel Penelitian

Rata-rata skor jawaban responden untuk ketiga variabel disajikan pada Tabel 6. Ketiganya berada pada rentang 3,41-4,20 dan masuk kategori baik.

Tabel 6. Rata-rata Skor dan Kategori Variabel

Variabel	Rata-rata skor	Kategori
Lingkungan kerja (X_1)	3,51	Baik
Disiplin kerja (X_2)	3,52	Baik
Produktivitas kerja (Y)	3,52	Baik

Sumber: data olahan (2026)

Skor lingkungan kerja sebesar 3,51 menunjukkan bahwa karyawan menilai lingkungan kerja cukup nyaman, aman, dan mendukung pekerjaan. Skor disiplin kerja sebesar 3,52 menunjukkan kepatuhan yang baik terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja, dan skor produktivitas sebesar 3,52 menunjukkan bahwa karyawan menilai dirinya mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai target. Ketiga nilai tersebut hanya sedikit di atas batas bawah kategori baik (3,41), sehingga masih ada ruang yang cukup lebar untuk perbaikan. Hal ini sejalan dengan temuan observasi mengenai pencahayaan, sirkulasi udara, dan keterlambatan yang masih terjadi setiap bulan.

Uji Kualitas Data

Seluruh butir pernyataan dalam kuesioner terbukti valid karena nilai r hitung setiap butir lebih besar daripada r tabel 0,355. Nilai *Cronbach's Alpha* ketiga variabel juga jauh di atas 0,355 sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Hasilnya dirangkum pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah butir	Rentang r hitung	r tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja (X_1)	10	0,562-0,838	0,355	0,899	Valid dan reliabel
Disiplin kerja (X_2)	10	0,576-0,789	0,355	0,878	Valid dan reliabel

Variabel	Jumlah butir	Rentang r hitung	r tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Produktivitas kerja (Y)	10	0,677-0,830	0,355	0,923	Valid dan reliabel

Sumber: data olahan (2026)

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 8. Seluruh nilai signifikansi, baik pada uji Kolmogorov-Smirnov (0,200) maupun Shapiro-Wilk (0,170; 0,916; 0,924), lebih besar daripada 0,05 sehingga data berdistribusi normal. Histogram berbentuk lonceng dan titik-titik pada grafik normal P-P plot mengikuti garis diagonal, yang memperkuat kesimpulan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

Variabel	K-S statistik	K-S sig.	S-W statistik	S-W sig.	Keputusan
X ₁	0,113	0,200	0,951	0,170	Normal
X ₂	0,093	0,200	0,984	0,916	Normal
Y	0,082	0,200	0,985	0,924	Normal

Sumber: data olahan (2026). K-S = Kolmogorov-Smirnov, S-W = Shapiro-Wilk

Uji heteroskedastisitas

Diagram pencar antara ZPRED dan SRESID menunjukkan titik-titik residual tersebar acak di sekitar garis horizontal nol dan tidak membentuk pola tertentu, seperti mengumpul di tengah, menyempit, atau melebar. Dengan demikian model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji multikolinearitas

Nilai *tolerance* sebesar 0,880 (> 0,10) dan VIF sebesar 1,137 (< 10) diperoleh untuk X₁ maupun X₂. Angka tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi korelasi yang kuat antarvariabel bebas sehingga model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 9 dengan variabel terikat produktivitas kerja (Y).

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Variabel	B	Galat baku	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	0,441	5,295	-	0,083	0,934
Lingkungan kerja (X ₁)	0,398	0,133	0,377	3,001	0,006
Disiplin kerja (X ₂)	0,631	0,140	0,567	4,510	< 0,001

Sumber: data olahan (2026)

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh persamaan regresi berikut:

$$Y = 0,441 + 0,398X_1 + 0,631X_2 + e$$

Koefisien regresi X_1 sebesar 0,398 berarti setiap kenaikan satu satuan skor lingkungan kerja diikuti kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,398 satuan dengan asumsi disiplin kerja tetap. Koefisien X_2 sebesar 0,631 berarti setiap kenaikan satu satuan skor disiplin kerja diikuti kenaikan produktivitas sebesar 0,631 satuan dengan asumsi lingkungan kerja tetap. Kedua koefisien bertanda positif sehingga arah hubungannya searah. Konstanta sebesar 0,441 tidak signifikan (sig. 0,934) dan tidak diinterpretasikan lebih lanjut karena nilai nol pada kedua variabel bebas berada di luar rentang data.

Pengujian Hipotesis

Uji t (parsial)

Lingkungan kerja memiliki t hitung 3,001, lebih besar daripada t tabel 2,048, dengan signifikansi 0,006 ($< 0,05$). Disiplin kerja memiliki t hitung 4,510, juga lebih besar daripada t tabel 2,048, dengan signifikansi kurang dari 0,001. Hipotesis nol ditolak untuk kedua variabel sehingga H_1 dan H_2 diterima: lingkungan kerja dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji F (simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F (ANOVA)

Sumber	Jumlah kuadrat	df	Kuadrat tengah	F hitung	Sig.
Regresi	993,329	2	496,664	22,011	$< 0,001$
Residual	631,805	28	22,564		
Total	1.625,134	30			

Sumber: data olahan (2026)

Nilai F hitung 22,011 lebih besar daripada F tabel 3,34 dengan signifikansi kurang dari 0,001. Hipotesis nol ditolak sehingga H_3 diterima: lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ringkasan keputusan ketiga hipotesis disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Ringkasan Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Statistik uji	Keputusan
H1	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja (parsial)	$t = 3,001 > 2,048$; sig. 0,006	Diterima
H2	Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja (parsial)	$t = 4,510 > 2,048$; sig. $< 0,001$	Diterima
H3	Lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja (simultan)	$F = 22,011 > 3,34$; sig. $< 0,001$	Diterima

Sumber: data olahan (2026)

Koefisien Determinasi

Model regresi menghasilkan koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,782, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,611, R^2 yang disesuaikan sebesar 0,583, dan galat baku estimasi sebesar 4,750. Nilai R^2 juga dapat diperoleh dari perbandingan jumlah kuadrat regresi terhadap jumlah kuadrat total, yaitu $993,329 / 1.625,134 = 0,611$. Artinya lingkungan kerja dan disiplin

kerja bersama-sama menjelaskan 61,1% variasi produktivitas kerja, sedangkan 38,9% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

Kontribusi masing-masing variabel dihitung dari hasil kali koefisien beta dan korelasi *zero-order* (Gea et al., 2023), dan hasilnya disajikan pada Tabel 12.

Tabel 12. Kontribusi Variabel terhadap Produktivitas Kerja

Variabel	Beta	Korelasi zero-order	Kontribusi (%)	R ² sederhana
Lingkungan kerja (X ₁)	0,377	0,573	21,6	0,329
Disiplin kerja (X ₂)	0,567	0,697	39,5	0,486
Total			61,1	

Sumber: data olahan (2026)

Disiplin kerja menyumbang 39,5% dan lingkungan kerja 21,6%, sehingga totalnya sama dengan R² model (61,1%). Jika diuji sendiri-sendiri, lingkungan kerja menjelaskan 32,9% variasi produktivitas dan disiplin kerja menjelaskan 48,6%. Selisih antara R² sederhana dan kontribusi pada model berganda muncul karena kedua variabel bebas saling berkorelasi sebagian.

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($B = 0,398$; $t = 3,001$; sig. 0,006). Semakin baik penilaian karyawan terhadap kenyamanan, keamanan, dan dukungan lingkungan kerja, semakin tinggi produktivitas yang mereka hasilkan. Temuan ini sesuai dengan penjelasan Surajio et al. (2020) bahwa penyediaan lingkungan kerja yang baik meningkatkan efisiensi, mengurangi kelelahan, dan menaikkan semangat kerja, dan dengan pandangan Fransisca (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap penyelesaian pekerjaan karyawan.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Nopianti dan Rini (2026) pada Pengadilan Agama Jakarta Barat, Setiawan dan Nurudin (2021) pada operator SPBU, Elyana et al. (2025), dan Wulandari et al. (2024), yang semuanya menemukan pengaruh positif dan signifikan. Hasil berbeda dilaporkan oleh Fadli et al. (2026) dan Ariyati et al. (2021) yang menemukan pengaruh parsial lingkungan kerja tidak signifikan. Perbedaan itu dapat dikaitkan dengan karakter pekerjaan. Pekerjaan di Nordic Courts bersifat operasional, misalnya administrasi, ballboy, kebersihan, dan keamanan, sehingga kondisi fisik seperti pencahayaan dan sirkulasi udara kemungkinan lebih langsung dirasakan karyawan, dan hasil observasi memang menunjukkan kedua aspek itu masih kurang baik.

Meskipun signifikan, kontribusi lingkungan kerja (21,6%) lebih kecil daripada disiplin kerja (39,5%). Perbaikan lingkungan kerja tetap penting, tetapi sebaiknya dipandang sebagai pendukung, bukan satu-satunya pengungkit produktivitas.

Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($B = 0,631$; $t = 4,510$; sig. $< 0,001$) dan merupakan variabel dengan pengaruh terbesar dalam model (beta terstandar 0,567). Karyawan yang taat pada jam kerja, bertanggung jawab atas hasil pekerjaan, dan mengikuti prosedur cenderung menyelesaikan pekerjaan lebih efektif dan efisien. Pola ini sesuai dengan tujuan disiplin kerja menurut Utami et al. (2023), yakni agar tenaga kerja mencapai produktivitas tinggi sesuai harapan perusahaan, serta dengan dimensi disiplin Moenir yang mencakup ketepatan waktu, tanggung jawab, dan ketaatan (Almunawwar et al., 2025).

Temuan ini selaras dengan Fadli et al. (2026), Nopianti dan Rini (2026), Setiawan dan Nurudin (2021), serta Elyana et al. (2025). Penelitian Ariyati et al. (2021) memperoleh hasil

berbeda, tetapi variabel terikatnya adalah kinerja karyawan bidang rawat jalan rumah sakit, bukan produktivitas, dan model mereka memuat dua variabel tambahan, yaitu stres dan beban kerja. Dalam konteks Nordic Courts, besarnya pengaruh disiplin masuk akal ketika dikaitkan dengan data keterlambatan, yakni 4 sampai 13 karyawan per bulan. Wasiman et al. (2026) menyebut pengawasan pimpinan, keteladanan, dan kepastian aturan sebagai faktor penentu disiplin, dan sistem absensi digital yang menurut observasi sering diabaikan karyawan menunjukkan bahwa mekanisme pengawasan ini belum berjalan efektif.

Pengaruh simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja

Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($F = 22,011$; $\text{sig.} < 0,001$) dengan daya jelas 61,1%. Nilai R^2 tersebut tergolong besar untuk model dengan dua variabel bebas, sehingga kedua faktor ini layak dijadikan titik awal kebijakan sumber daya manusia di Nordic Courts. Hasil ini sejalan dengan Setiawan dan Nurudin (2021), Nopianti dan Rini (2026), dan Fadli et al. (2026), yang juga menemukan pengaruh simultan yang signifikan. Lingkungan yang aman dan nyaman menaikkan kenyamanan dan semangat kerja, sementara disiplin mendorong karyawan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai prosedur. Ketika keduanya berjalan bersamaan, produktivitas dapat meningkat lebih optimal.

Sebesar 38,9% variasi produktivitas dijelaskan faktor lain yang tidak diteliti. Berbagai penelitian terdahulu memasukkan motivasi, etos kerja, beban kerja, dan stres kerja sebagai penentu produktivitas atau kinerja (Ariyati et al., 2021; Syiva et al., 2023; Wulandari et al., 2024), dan variabel semacam itu patut diperiksa pada penelitian lanjutan.

Implikasi

Secara teoretis, hasil ini menguatkan teori manajemen sumber daya manusia yang menempatkan lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai faktor penting produktivitas, khususnya pada usaha jasa berskala kecil dengan pekerjaan operasional. Secara praktis, manajemen dapat memprioritaskan penegakan disiplin, misalnya menetapkan aturan jam kerja yang jelas, memperkuat pengawasan atas penggunaan absensi digital, dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang tertib. Dari sisi lingkungan, perbaikan pencahayaan dan sirkulasi udara serta penyediaan fasilitas makan bagi karyawan dapat dilakukan secara bertahap. Evaluasi berkala atas kondisi lingkungan dan tingkat disiplin diperlukan sebagai dasar penyusunan kebijakan lanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan tiga hal. Pertama, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gandeng Rezeki (Nordic Courts) secara parsial, dengan koefisien regresi 0,398, t hitung 3,001, dan signifikansi 0,006. Kedua, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial, dengan koefisien regresi 0,631, t hitung 4,510, dan signifikansi kurang dari 0,001. Ketiga, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan F hitung 22,011 dan signifikansi kurang dari 0,001.

Kedua variabel bersama-sama menjelaskan 61,1% variasi produktivitas kerja, dengan kontribusi disiplin kerja sebesar 39,5% dan lingkungan kerja sebesar 21,6%. Sisanya, 38,9%, dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan.

Saran

Bagi manajemen PT Gandeng Rezeki (Nordic Courts), peningkatan disiplin kerja sebaiknya menjadi prioritas utama melalui aturan jam kerja yang jelas dan konsisten, pengawasan yang lebih ketat atas penggunaan absensi digital, serta penghargaan bagi karyawan yang tertib.

Perusahaan juga perlu memperbaiki aspek lingkungan yang masih kurang baik, terutama pencahayaan dan sirkulasi udara, menyediakan fasilitas makan yang memadai, serta menjaga hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan karyawan maupun antarkaryawan. Evaluasi berkala terhadap kondisi lingkungan dan tingkat disiplin diperlukan sebagai dasar kebijakan berikutnya.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Kuesioner diisi melalui Google Form tanpa pengawasan langsung sehingga ketelitian pengisian dapat berbeda antarresponden. Model hanya memuat dua variabel bebas, padahal masih ada faktor lain seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, pelatihan, dan kepuasan kerja. Jumlah responden hanya 31 orang pada satu unit usaha sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi. Penelitian lanjutan disarankan menambahkan variabel tersebut, melibatkan responden yang lebih banyak pada perusahaan atau sektor yang berbeda, dan memakai pendekatan yang lebih beragam, misalnya kualitatif atau metode campuran, untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Almunawwar, F., Arniati, & Rasyid, N. M. (2025). Terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Sakti*, 14(2), 261-274. <https://doi.org/10.36272/jes.v14i2.414>
- Ariyati, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bidang rawat jalan RS Graha Hermine Kota Batam. *Jurnal Bening*, 8(1).
- Elyana, I., Nelfianti, F., Suardhita, N., Karlina, E., & Firman, M. K. (2025). Analisis faktor lingkungan kerja, disiplin dan motivasi dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2). <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1545>
- Fadli, M., Burhanuddin, & Ruma, Z. (2026). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Makassar. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4). <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4567>
- Fransisca, V. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi PT Alfa Surya Mandiri. *Jurnal UBD*, 1, 15-25. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi/article/view/885/478>
- Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2). <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1355>
- Gea, S. M. F., Harefa, P., Lase, H., & Ndraha, A. B. (2023). Pengaruh sikap dan budaya organisasi terhadap pelayanan publik pada Dinas Perikanan Kota Gunungsitoli. *Journal of Social Science Research*, 3(6). <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/6385/4469>
- Irawati, A., & Arfy, W. (2025). *Manajemen kinerja: Kasus dan praktik* (P. Wantara, Ed.). Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Iswati, S., & Anshori, M. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Leon, F. M., Suryaputri, R. V., & Purnamaningrum, T. K. (2023). *Metode penelitian kuantitatif: Manajemen, keuangan, dan akuntansi* (A. Suslia, Ed.). Jakarta Selatan: Penerbit Salemba.
- Lustino, Widodohari, Gustini, T., Surdi, E., & Setiawan, H. (2026). *Teori dan implementasi manajemen dan ekonomi sumber daya manusia* (M. Maruapey, Ed.; edisi ke-1). Yogyakarta: Karya Bakti Makmur.

- Mafriningsianti, E. (2026). *Manajemen sumber daya manusia: Studi dan kasus*. Jawa Barat: Alungcipta.
- Nopianti, S., & Rini, R. S. (2026). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Pengadilan Agama Jakarta Barat. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 2(2), 497-504. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.345>
- Norawati, S., & Nurmansyah. (2025). *Meningkatkan kinerja pegawai: Pendekatan motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja* (edisi ke-1). Medan: PT Media Penerbit Indonesia.
- Nordic Courts. (2026). *Data fasilitas, kondisi lingkungan kerja, dan absensi karyawan* [Dokumen internal]. Jakarta Utara: PT Gandeng Rezeki.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2). <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Rifkhan. (2023). *Pedoman metodologi penelitian data panel dan kuesioner* (Abdul, Ed.). Jawa Barat: CV Adanu Abimata.
- Rusliati, E., Irwan, L. N., & Sufyani, M. A. (2025). *Peran good corporate governance dalam peningkatan kinerja BUM Desa* (S. N. Febriani, Ed.; edisi ke-1). Sleman: Deepublish Digital.
- Sari, N., Yancik, Y., & Ridho, A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT Korma Jaya Utama. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(2), 11895-11916. <https://joecy.org/index.php/joecy/article/view/3003/2920>
- Setiawan, B., & Nurudin. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1). <https://jurnal.unkris.ac.id/index.php/jmbk/article/view/723/634>
- Sudaryana, B., & Agusiady, R. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif* (edisi ke-1). Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Suprpto, E., Mahaputra, M. R., & Mahaputra, M. R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT REMCO Jambi. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4), 948-955. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4>
- Surajio, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian sumber daya manusia: Pengertian, teori dan aplikasi* (edisi ke-1). Yogyakarta: Deepublish.
- Syahputra, R., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(3). <https://doi.org/10.37479/jimb.v4i3.12963>
- Syiva, S. P. N., Lestari, Rizka, A., Lil'alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains*, 2(1). <https://doi.org/10.38156/worldview.v2i1.195>
- Umar, H. (2019). *Metode riset manajemen perusahaan: Langkah cepat dan tepat menyusun tesis dan disertasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Utami, W. Y., Qadarsi, J., & Suharno, H. (2023). *Manajemen sumber daya manusia di era digital 4.0* (J. Qadarsi, Ed.; edisi ke-1). Tangerang: Catalyst Development Partners.
- Waruwu, M., Pu'at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode penelitian kuantitatif: Konsep, jenis, tahapan dan kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1). <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>

- Wasiman, Husein, A. H., Natalia, E. Y., & Saputra, A. (2026). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep, model, dan strategi pengembangan SDM* (M. A. Purba, Ed.; edisi ke-1). Batam: CV Batam Publisher.
- Wulandari, T., Farida, F., & Astuti, T. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan (Hotel The Acacia Jakarta). *Seminar Nasional Pariwisata dan Kewirausahaan*, 3. <https://doi.org/10.36441/snpk.vol3.2024.221>