



Produktivitas Kerja Karyawan Berbasis Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja

Asep Awaludin^{1*}, Tini Kartini², Palahudin³

^{1,2,3} Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda Bogor, Indonesia

Korepondensi penulis: asepawaludin452@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the influence of motivation, work discipline, and work environment of employees in the production department of PT Dobha Putra Salim. The research method used is a quantitative method with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to 122 respondents who were employees of the production department of PT Dobha Putra Salim. The data analysis techniques used were multiple linear regression, multiple correlation coefficient, determination coefficient, F test and t test. The results of the correlation analysis showed that the R value was 0.938, meaning that each variable had a very strong relationship. While the determination coefficient (R Square) showed the influence of motivation, work discipline, and work environment on employee work productivity in the production department of PT Dobha Putra Salim by 88.1% while the remaining 11.9% was explained by other variables not included in this study. The results of the F test and t test showed that simultaneously and partially motivation, work discipline, and work environment had a positive and significant effect on work productivity at PT Dobha Putra Salim.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Work Environment, Work Productivity

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja karyawan pada bagian produksi PT Dobha Putra Salim. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 122 responden yang merupakan karyawan bagian produksi PT Dobha Putra Salim. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji t. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,938 artinya setiap variabel memiliki hubungan yang sangat kuat. Sedangkan koefisien determinasi (R Square) menunjukkan pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT Dobha Putra Salim sebesar 88,1% sedangkan sisanya 11,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini. Hasil penelitian uji F dan uji t menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT Dobha Putra Salim.

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

1. LATAR BELAKANG

Permasalahan peningkatan produktivitas kerja berkaitan erat dengan permasalahan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja. Permasalahan produktivitas kerja karyawan menjadi tantangan besar bagi semua perusahaan baik yang berskala kecil maupun besar. Salah satu perusahaan yang menghadapi masalah tersebut adalah PT. Dobha Putra Salim.

PT. Dobha Putra Salim adalah perusahaan produsen parfum ternama yang beralamat di Jl. Empang No. 12 Kel. Empang Kecamatan Bogor Selatan Kota. Bogor. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2014 oleh Bapak Syarif Salim Bahanan. Berawal dari pendirian sebuah Toko Marhaban yang menjual parfum, herbal, oleh-oleh haji, busana muslim, dll.

Dalam hal ini, salah satu faktor memengaruhi keberhasilan dan keberlanjutan suatu perusahaan adalah produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus

memperhatikan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Dobha Putra Salim, masih terdapat kendala pada produktivitas kerja karyawan atau terjadi penurunan hasil produksi perusahaan setiap tahunnya. Berikut data perkembangan hasil produktivitas PT Dobha Putra Salim Tahun 2021-2023 ditunjukkan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Data Perkembangan Hasil Produktivitas PT. Dobha Putra Salim Tahun 2021-2023

Tahun	Target (Karton)	Realisasi/Output (Karton)	Tenaga Kerja (Input)	Produktivitas	Persentase (%)	Keterangan
(a)	(b)	(c)	(d)	(e) (c/d)	(f)	
2021	18.000	18.734	122	154	104	Tercapai
	18.000	16.123	122	132	89	Tidak
	18.000		122	128	87	Tidak
2023	18.000	15.619	122	128	87	Tercapai
	Rata-rata	-	122	138	93	Tidak
		16.159				Tercapai

Sumber : Hasil Data Perkembangan Produksi PT. Dobha Putra Salim, 2023

Pada tiga tahun terakhir (2021-2023) konsisten menetapkan standar pencapaian hasil produksi yaitu sebesar 18.000 karton dan harus dilakukan secara optimal oleh karyawan bagian produksi di PT. Dobha Putra Salim. Namun, kemampuan karyawan belum optimal dalam meningkatkan hasil produksi sesuai dengan standar perusahaan. Selain itu, kurangnya dorongan motivasi terhadap karyawan menyebabkan disiplin kerja karyawan menurun.

Untuk mengetahui produktivitas kerja maka dilakukan pra surver dan memperoleh hasil bahwa jawaban responden mengenai produktivitas kerja karyawan di PT. Dobha Putra Salim, yaitu sebesar 46% karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sedangkan 54% karyawan menyatakan bahwa karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Rendahnya produktivitas kerja karyawan diduga oleh motivasi mengenai balas jasaa, diketahui bahwa balas jasa yang diberikan oleh PT. Dobha Putra Salim diantaranya gaji/upah, bonus tahunan/akhir tahun, dan tunjangan. Pemberian tunjangan yang tidak menyeluruh kepada karyawan menyebabkan kesenjangan sosial dalam bekerja, sehingga dapat berdampak pada ketidakadilan dan ketidaksetaraan.

Rendahnya motivasi karyawan menyebabnya kurangnya rasa disiplin, bahwa rata-rata keterlambatan karyawan pada jam masuk kerja (jam 08.00 WIB) selama 3 tahun terakhir sebanyak 122 orang karyawan terlambat masuk kerja 12.402 menit/tahun atau 42 menit/hari/karyawan. Keterlambatan karyawan mengalami kenaikan setiap tahunnya terlihat pada tahun 2021 dari 8.837 menit/tahun atau 31 menit/hari/karyawan menjadi 13.739 menit/tahun/karyawan atau 47 menit/hari/karyawan. Kemudian mengalami kenaikan kembali menjadi 14.629 menit/tahun atau 49 menit/tahun/karyawan.

Selain motivasi dan disiplin kerja, faktor yang memengaruhi produktivitas adalah lingkungan kerja. Sebagian besar kondisi lingkungan kerja fisik PT. Dobha Putra Salim tergolong tidak layak sehingga dapat menghambat produktifitas karyawan dengan rusaknya beberapa perangkat seperti AC, 4 jenis computer, mesin produksi, lemari 15 meja dan 5 kursi yang tidak layak digunakan. Selain itu, kelalaian karyawan dalam bekerja dapat terjadi karena kurangnya pengawasan sehingga produktivitas kerja karyawan menurun. Kerusakan yang terjadi cukup banyak. jawaban responden mengenai lingkungan kerja pada bagian produksi di PT. Dobha Putra Salim, yaitu sebesar 41% karyawan dapat merasakan lingkungan kerja dengan baik, sedangkan 59% karyawan menyatakan bahwa karyawan tidak mendapatkan lingkungan kerja yang baik.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu terdapat beberapa kesenjangan yang belum banyak dikaji. Pertama, pada penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Pratama, et al., (2023) hasilnya menunjukkan bahwa pada salah satu variabel yaitu disiplin kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. dan penelitian yang dilakukan oleh Parashakti & Noviyanti (2021), penelitian ini membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya relevan dengan konteks perusahaan PT Dobha Putra Salim

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi, (Sutrisno, 2020).

Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai, (Sutrisno, 2020). Produktivitas kerja dipengaruhi beberapa faktor, seperti: 1) motivasi; 2) disiplin kerja; 3) lingkungan kerja; 4) pendidikan; 5) keterampilan; 6) sikap dan etika kerja; 7) gizi dan kesehatan; 8) tingkat penghasilan; 9) jaminan sosial; 10) iklim kerja; 11) teknologi; 12) sarana produksi; 13) manajemen; dan 14) prestasi, (Sutrisno, 2020). Indikator untuk mengukur produktivitas kerja, yaitu 1) kemampuan; 2) meningkatkan hasil yang dicapai; 3) semangat kerja; 4) pengembangan diri; 5) mutu; dan 6) efisiensi, (Sutrisno, 2020).

Motivasi

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas, (Afandi, 2018). Motivasi dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu: 1) balas jasa; 2) kondisi kerja; 3) fasilitas kerja; 4) prestasi kerja; 5) pengakuan dari atasan, (Afandi, 2018)

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, (Afandi, 2018). Indikator disiplin kerja yaitu 1) masuk kerja tepat waktu; 2) penggunaan waktu secara efektif; 3) tidak pernah mangkir/tidak kerja; 4) mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan; 5) target pekerjaan; dan 6) membuat laporan kerja harian, (Afandi, 2018).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan, (Afandi, 2018). Beberapa indikator yang mempengaruhi

terbentuknya suatu lingkungan kerja yaitu lampu penerangan tempat kerja, jendela tempat kerja, tata warna, suhu udara dan kelembaban udara, (Afandi, 2018)

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif atau disebut juga sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, sistematis, dan *replicable*/dapat diulang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Dobha Putra Salim dengan jumlah sebanyak 122 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Variabel penelitian terbagi menjadi 2 yaitu independent dan dependent dengan metode pengumpulan data yaitu sumber data primer, sekunder. Metode pengujian data berupa uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Serta metode analysis data pada analisis deksriptif menggunakan skala likert dilanjutkan dengan pengujian analisis regresi, koefisien korelasi, determinasi dan pengujian hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Karyawan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh gambaran umum tentang karyawan yang terlibat dalam pengumpulan data penelitian yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Karakteristik Karyawan

No	Kriteria	Jenis Karakteristik	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Perempuan	83	68
2	Status Pernikahan	Belum Menikah	66	54
3	Kelompok Usia	21-30 Tahun	77	63
4	Pendidikan	SLTA	89	73
5	Lama Bekerja	3-5 Tahun	46	38

Sumber: Data primer diolah, 2025

Setelah mendapatkan karakteristik karyawan maka dilakukan analisis dengan metode pengujian data dan memperoleh hasil. (1) Pengujian validitas seluruhnya dinyatakan valid; (2) Pengujian Reliabilitas seluruhnya dinyatakan reliabel; (3) pengujian asumsi klasik memproleh kesimpulan bahwa dalam penelitian ini berdistribusi normal,

tidak terjadi masalah pada multikolonieritas dan heteroskedastisias. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Analisis Regresi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	1,355	1,948		,696	,488
Motivasi	,332	,060	,322	5,536	,000
Disiplin Kerja	,456	,054	,446	8,449	,000
Lingkungan Kerja	,299	,056	,279	5,350	,000
t tabel	-	-	-	-	1,657
F hitung	154,778				
Sig	,000				
F Tabel	2,68				
R	,938				
R ²	,881				
Adjusted R ²	,877				
Std Error Of The Estimate	2,243				
Alpha (a)	5%				

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 3, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dengan model taksiran sebagai berikut:

$$Y = 1,355 + 0,332X_1 + 0,456X_2 + 0,299X_3 + e$$

Dalam hal ini nilai koefisien seluruhnya dinyatakan positif dengan pernyataan bahwa setiap nilai pada X₁ atau X₂, X₃ bertambah maka tidak terjadi pengaruh dengan variabel X lainnya dengan nilai tetap pada variabel Y.

Nilai R sebesar 0,938 yang menunjukkan korelasi antara variabel motivasi (X₁), disiplin kerja (X₂), dan lingkungan kerja (X₃) dalam kriteria sangat kuat (0,80-1,000), yang berarti memiliki hubungan sangat kuat dengan produktivitas kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja maka akan semakin tinggi produktivitas karyawan PT Dobha Putra Salim.

R Square sebesar 0,881 atau 88,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel motivasi (X₁), disiplin kerja (X₂), dan lingkungan kerja (X₃) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada bagian produksi PT Dobha Putra Salim sebesar 88,1% sedangkan sisanya 11,9% dijelaskan oleh variabel lain, diantaranya, pendidikan, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan,

jaminan sosial, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi, (Sutrisno, 2020).

F_{hitung} dan F_{tabel} ($154,778 > 2,68$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada bagian produksi PT Dobha Putra Salim.

ketiga variabel independen yaitu motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada bagian produksi PT Dobha Putra Salim.

Pembahasan

a. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini didukung oleh Prawoto dan Hasyim (2022) memperoleh hasil bahwa variabel bebas motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Artinya, untuk meningkatkan produktivitas kerja maka perlu pimpinan memberikan motivasi yang baik, memberikan contoh bagaimana menerapkan disiplin kerja, dan mendukungnya lingkungan kerja yang dibutuhkan karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini didukung oleh Listiani & Aslamiyah (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu artinya motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, maka dari itu, karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak termotivasi. Setiap karyawan memiliki kebutuhan dan kesukaan masing-masing.

c. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil Penelitian ini di dukung oleh Syardiansah, dkk (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu artinya kedisiplinan yang dilakukan oleh setiap karyawan akan mempermudah upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan disiplin kerja akan menjamin ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sehingga diperoleh hasil yang optimal.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hal-hal yang mendukung variabel lingkungan kerja dinilai baik contohnya dengan investasi dalam program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), program peningkatan produktivitas, dan program peningkatan lingkungan kerja yang inklusif. Hasil penelitian ini didukung oleh Birowo & Ahsani (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu artinya lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

5. KESIMPULAN

Simpulan penelitian mendapatkan hasil bahwa:

- a. Tanggapan karyawan untuk variabel motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja sebagai berikut:
 - 1) Tanggapan karyawan terhadap variabel motivasi termasuk dalam kriteria tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada indikator kondisi kerja, sedangkan nilai terendah pada indikator fasilitas kerja.
 - 2) Tanggapan karyawan terhadap variabel disiplin kerja termasuk dalam kriteria sangat tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada indikator tidak pernah mangkir atau tidak kerja, sedangkan nilai terendah pada indikator target pekerjaan.
 - 3) Tanggapan karyawan terhadap variabel lingkungan kerja termasuk dalam kriteria tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada indikator lampu penerangan tempat kerja, sedangkan nilai terendah pada indikator kelembapan udara.
 - 4) Tanggapan karyawan terhadap variabel produktivitas kerja termasuk dalam kriteria sangat tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada indikator mutu, sedangkan nilai terendah pada indikator pengembangan diri.
- b. Motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT Dobha Putra Salim
- c. Motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT Dobha Putra Salim

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengupkan rasa syukur dan terimakasih kepada seluruh pihak terkait yang sudah membantu dalam penelitian yaitu pada pihak perusahaan PT Dobha Putra Salim, Universitas dan beberapa pihak lainnya.

DAFTAR REFERENSI

- Adelliani, F. P., Fatimah, N., Sari, A. K., Suwangsih, I., & Zargar, N. A. (2023). The influence of the work environment, work discipline and work motivation on the work productivity. *Asian Journal of Entrepreneurship and Family Business*, 7(1), 59–71. <https://doi.org/10.21632/ajefb.7.1.59-71>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator* (Ke-1). Zanafa Publishing.
- Ahsani, B., & Aldi Mahesa Birowo, R. F. A. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 11(4), 321–328.
- Aslamiyah, L., & Tri Listiana, S. A. (2024). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Petrokopindo Cipta Selaras. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 91–99.
- Darwin, et al. (2021). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif*. CV. Media Sains Indonesia.
- Dava Aji Pratama, Sonny Subroto Maher Laksono, & Nuril Aulia Munawaroh. (2023). Pengaruh semangat kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Trigon Scientific Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 220–230. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i1.296>
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen: Teori, kasus, dan solusi*. Alfabeta.
- Fransisca, V. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi PT. Alfa Surya Mandiri. *Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 15–25.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan realita*. IN MEDIA.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara.
- Luthfi, et al. (2021). Kepemimpinan dan kinerja karyawan di lingkungan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 344–345.
- Mangkunegara. (2021). *Manajemen sumber daya perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- 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>
- Patma, T. S., et al. (2019). *Pengantar manajemen*. Polinema Press.
- Prasetyo, J. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. PT Rajagrafindo Persada.
- 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>
- Priansa, D. (2021). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Rochaety, et al. (2019). *Metodologi penelitian bisnis dengan aplikasi SPSS*. Mitra Wacana Media Penerbit.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya* (Edisi revisi). PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif* (Ke-3). Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif*. Alfabeta.
- Suryianti, & Ardianto, R. E. (2023). The impact of motivation and work discipline on work employees productivity. *Jurnal Ekonomi*, 12(1), 1831–1835.
- Suryabrata. (2019). *Metodologi penelitian*. PT Rajagrafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Suwatno, & Priansa. (2018). *Manajemen SDM: Dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.
- Syardiansah, et al. (2023). The influence of work environment, work discipline and work motivation on printing employees work productivity CV Adi Prima Medan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 6.
- Wati, A. F. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Capsugel Indonesia.