

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN RUMAH SAKIT MEDISTRA**

<sup>1</sup>Rani Dwijayanti

<sup>2</sup> Irwan Raharja

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Bina Sarana Informatika

[irwan.ira@bsi.ac.id](mailto:irwan.ira@bsi.ac.id) <sup>2,\*</sup>

## **ABSTRACT**

Medistra Hospital must maintain optimal productivity of non-medical personnel to support high quality operations and services. Therefore, research is needed that specifically examines the effect of work environment and work discipline on the productivity of Medistra hospital employees. The purpose of this study was to determine the effect of work environment and work discipline on employee productivity. Data analysis was carried out using multiple linear regression analysis, classical assumptions, coefficient of determination, t-test, and F-test, and data processing was carried out using the SPSS 25 program. The results showed that the work environment and work discipline variables had a significant effect on employee productivity, with a t test value (2.065) greater than the t table (1.97427) and a t test value (9.631) greater than the t table (1.97427). The results of the F test, with a calculated value of F (83.020) greater than the t table (3.05), concluded that the work environment and work discipline have a significant influence on productivity.

Keywords: Work environment, work discipline, employee productivity

## ABSTRAK

Rumah Sakit Medistra harus menjaga produktivitas tenaga non medis yang optimal untuk mendukung operasional dan pelayanan yang berkualitas tinggi. Oleh karena itu, perlu penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan rumah sakit Medistra. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda, asumsi klasik, koefisiensi determinasi, uji-t, dan uji-F, dan pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai uji t (2,065) lebih besar dari t tabel (1,97427) dan nilai uji t (9,631) lebih besar dari t tabel (1,97427). Hasil uji F, dengan nilai hitung F (83,020) lebih besar dari t tabel (3,05), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.

Kata kunci: lingkungan kerja, disiplin kerja, produktivitas karyawan

## PENDAHULUAN

Rumah sakit Medistra adalah sebuah rumah sakit swasta yang berlokasi di Jakarta selatan. RS Medistra menawarkan bermacam proses pengobatan seperti rawat inap, rawat jalan, rawat jalan umum, rawat jalan khusus dan pemeriksaan penunjang. RS Medistra harus menjaga produktivitas tenaga non medis yang optimal untuk mendukung operasional dan menjaga kualitas pelayanan kesehatan pasien. Oleh karena itu perlu penelitian yang secara khusus menggaLi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Permasalahan yang menjadi pokok pembahasan yaitu apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan RS Medistra?. Apakah ada pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas?. Apakah ada pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan RS Medistra?. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan RS Medistra, mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas di RS Medistra, mengetahui adanya pengaruh

simultan antara lingkungan kerja dengan disiplin terhadap produktivitas karyawan RS Medistra.

Lingkungan kerja adalah tempat orang bekerja atau melakukan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja sangat penting karena menentukan hasil produksi apa yang akan dicapai. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman membuat pekerjaan lebih mudah dan lebih produktif. Raharja (2023) menganalisis pengaruh sertifikasi pengelola SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja pengelola SDM di wilayah negara Indonesia. Sudaryo dalam (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja, dalam pengaruh budaya organisasi dapat menjadi variabel moderasi terhadap kinerja karyawan. Alat perkakas, bahan, metode kerja, dan pengaturan kerja individu dan kelompok adalah semua komponen lingkungan kerja sendiri. Jika seorang karyawan mengabaikan atau sering melanggar peraturan atau peraturan perusahaan, mereka memiliki disiplin yang buruk. Menurut Ardana dalam (Muna, 2022) disiplin kerja adalah sikap yang menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta berkomitmen untuk melakukannya dan tidak mengelak untuk menerima konsekuensi atas kegagalannya. Produktivitas berasal dari bahasa Inggris produk hasil, hasil akhir, berkembang menjadi kata produktif, yang berarti produksi dan produktivitas. Madjidu (2022) menyatakan bahwa produktivitas dapat didefinisikan sebagai kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan waktu yang lebih singkat untuk mencapai hasil sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan. Pernyataan ini melihat bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek manusia, seperti sikap, mentalitas, etika, dan keahlian. Oleh karena itu, produktivitas dapat digunakan sebagai kekuatan untuk mendorong peningkatan kualitas setiap hari untuk menjadi lebih baik.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiono (2015) menyatakan bahwa metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang menganggap bahwa fakta dapat diklasifikasikan, didefinisikan, diukur, dan diukur. Data penelitiannya berupa angka, dan analisis variabelnya dilakukan dengan statistik. Penelitian dilaksanakan 01 Mei 2023 hingga 01 Juni 2023. Terdapat variabel independent dan variabel dependent untuk menganalisis variabel independent (X) yang terdiri dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependent yaitu produktivitas karyawan (Y), oleh karena itu dipakai teknik analisis

regresi linier berganda. Dengan teknik tersebut maka dapat di uji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan antara variabel independen (X) yaitu lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen (Y) yaitu produktivitas karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan non medis pada RS Medistra yang berjumlah kurang lebih 300 karyawan. Sampel yang dipakai merupakan sebagian dari populasi yang akan di jadikan sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik probabilitas sampling dengan penarikan sampel yaitu random sampling dari hasil penarikan sampel dari rumus slovin. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 171 karyawan non medis RS Medistra. Penyusunan kuesioner pada penelitian ini menggunakan teknik skala likert. Uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier berganda digunakan sebagai teknik analisis data.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

#### A. Hasil Uji Validitas Variabel X1

Kevalidan instrumen penelitian, harus memenuhi persyaratan  $R_{hitung} > R_{tabel}$  dimana nilai  $R_{tabel}$  yaitu 0,1501. Tabel 1 menunjukkan 9 pernyataan variabel lingkungan kerja (X1) keseluruhan data dinyatakan valid atau dapat dipercaya karena nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$ . Jadi instrument penelitian berupa variabel lingkungan kerja (X1), bisa digunakan.

Table 1. Hasil Uji Validitas Variabel X1

N o	Rhitung	Nilai 2)5%	Rtabel (N- 2)	Keterangan
1	0,705	0,1501		Valid
2	0,549	0,1501		Valid
3	0,705	0,1501		Valid
4	0,752	0,1501		Valid
5	0,620	0,1501		Valid
6	0,530	0,1501		Valid
7	0,513	0,1501		Valid
8	0,710	0,1501		Valid
9	0,454	0,1501		Valid

## B. Hasil Uji Validitas Variabel X2

Tabel 2 menunjukkan 10 pernyataan variabel disiplin kerja (X2) memiliki *Rhitung* > 0,1501 sehingga dinyatakan valid semuanya, dapat dipakai sebagai instrumen penelitian.

Table 2. Hasil Uji Validitas Variabel X2

N o	Rhitung	Nilai 2)5%	Rtabel (N- 2)	Keterangan
1	0,650	0,1501		Valid
2	0,721	0,1501		Valid
3	0,657	0,1501		Valid
4	0,635	0,1501		Valid
5	0,450	0,1501		Valid
6	0,528	0,1501		Valid
7	0,719	0,1501		Valid
8	0,620	0,1501		Valid
9	0,480	0,1501		Valid
10	0,324	0,1501		Valid

## C. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Tabel 3 menunjukkan 9 pernyataan variabel produktivitas karyawan (Y) seluruhnya valid sehingga bisa dijadikan instrument penelitian.

Table 3. Hasil Uji Validitas Variabel Y

N o	Rhitung	Nilai 2)5%	Rtabel (N- 2)	keterangan
1	0,562	0,1501		Valid
2	0,515	0,1501		Valid
3	0,681	0,1501		Valid
4	0,495	0,1501		Valid
5	0,716	0,1501		Valid
6	0,723	0,1501		Valid
7	0,732	0,1501		Valid
8	0,508	0,1501		Valid

9	0,610	0,1501	Valid
---	-------	--------	-------

## 2. Uji Reliabilitas

Uji dilakukan untuk menentukan sejauh mana instrumen bisa di percaya dalam pengumpulan data. Variabel dianggap reliabel jika memiliki Cronbach Alpha > 0,60. Tabel 4 menyajikan hasil uji reliabilitas.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Kritis Alpha	Keterangan
lingkungan Kerja (X1)	0,793	0,60	reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,783	0,60	reliabel
Produktivitas kerja (Y)	0,794	0,60	reliabel

Tabel 4 menunjukkan hasil pengujian *Cronbach's Alpha* variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar  $0,793 > 0,60$ , Variabel disiplin kerja sebesar  $0,783 > 0,60$ , dan produktivitas karyawan sebesar  $0,794 > 0,60$  telah menunjukkan reliabilitas yang baik dan bisa dijadikan instrument penelitian.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### A. Uji Normalitas

Normalitas digunakan untuk mengevaluasi residual penelitian apakah mempunyai distribusi normal atau tidak dengan melihat signifikansi. Residual berdistribusi normal jika signifikansi > 0,05, sebaliknya residual berdistribusi tidak normal jika signifikansi < 0,05. Tabel 5 menyajikan hasil uji normalitas.

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Table 5. Hasil Uji Normalitas

N	171
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	<u>.0000000</u>
Mean	

Std. Deviation		2752.24643440
Most Differences	Extreme	<u>.056</u>
<u>AbsoIute</u>		
Positive		<u>.056</u>
Negative		-.051
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Tabel 5 menunjukkan signifikansi residual yaitu  $0,200 > 0,05$  maka asumsi bahwa normalitas residual berdistribusi normal, maka data dapat diproses ke uji selanjutnya.

## B. Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser digunakan untuk uji heteroskedastisitas. Asumsi tidak ada heteroskedastisitas dinyatakan tidak ada jika hasil uji diatas tingkat signifikansi ( $r > 5,05$ ), sebaliknya heteroskedastisitas dinyatakan ada jika hasil uji dibawah tingkat signifikansi ( $r < 0,05$ ). Tabel 6 menyajikan hasil uji heteroskedastisitas

**Table 6. Hasil uji Heteroskedastisitas**

Unstandardized Coefficients				Standardize d Coefficients		
Mo del	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	6981.133	932.017		7.490	.000
	lingkungan	-.098	.040	-.265	-2.468	.015
	Kerja					
	Disiplin Kerja	-.050	.039	-.138	-1.288	.200

### C. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah ada korelasi yang kuat antar variabel independen, dilakukan uji multikolinieritas. Tidak ada korelasi antar variabel independen, yang berarti model regresi yang baik tidak menunjukkan gejala multikolinieritas. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas digunakan metode tolerance atau variance inflation factor (VIF). Tidak terjadi multikolinieritas jika variabel independent nilai VIF <10. Tabel 7 menyajikan hasil uji multikolinieritas.

**Table 7. Hasil uji Multikolinieritas**

Unstandardized Coefficients				Standard ized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3885.869	1610.900			2.412	.017		
lingkungan Kerja	.473	.069	.495		6.892	.000	.442	2.265
Disiplin Kerja	.324	.067	.344		4.799	.000	.442	2.265

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai VIF lingkungan kerja yaitu 2,265, disiplin kerja 2,265. Karena nilai VIF tersebut lebih kecil dari 10,00 disimpulkan bahwa data tidak terjadi kasus multikolinieritas.

## 4. Uji Hipotesis

### A. Uji Determinasi

Uji determinasi untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dapat dilihat dari R. square (koefisien determinasi). Tabel 8 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi.



**Table 8. Hasil uji determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 <sup>a</sup>	.503	.497	2.48963

Tabel 8 menunjukkan nilai djusted R square yaitu 0,497 atau 49,7% berarti variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap produktivitas karyawan sedangkan 50,3% di pengaruhi faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini membuktikan adanya hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan RS Medistra.

#### **B. Uji t (Uji parsial)**

Untuk mengkonfirmasi hipotesis secara individual, digunakan uji parsial, khususnya pada variabel independent. (lingkungan kerja dan disiplin kerja), serta melihat pengaruhnya terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan). Nilai taraf signifikansi  $>0,05$  maka hipotesis diterima dan sebaliknya. Tabel 9 menyajikan hasil uji parsial atau uji T

**Table 9. Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.369	2.638		3.172	.002
lingkungan Kerja	.127	.062	.134	2.065	.040
Disiplin Kerja	.606	.063	.629	9.681	.000

Persamaan regresi hasil uji parsial yang disajikan pada tabel 9 yaitu:

- H<sub>01</sub> ditolak dan H<sub>a1</sub> diterima karena signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar  $0,040 < 0,05$ .

- b. H02 ditolak dan Ha2 diterima karena signifikansi variabel disiplin kerja sebesar  $0,000 < 0,005$ .

### C. Uji F (Parsial)

Pengujian hipotesis simultan (Uji F) bermaksud untuk mengetahui apakah ada pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

**Table 10. Hasil uji F**

Mode		Sum of	df	Mean	F	Sig.
I		Squares		Square		
1	Regression	1029.162	2	514.581	83.020	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1016.514	164	6.198		
	Total	2045.677	166			

Tabel 10 menunjukkan nilai signifikan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja yaitu  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha : 5\%$ ) dengan f hitung  $83,020 >$  nilai f tabel 3,05 artinya H03 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya secara signifikan terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersamaan terhadap produktivitas karyawan RS Medistra

## KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di RS Medistra, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t hitung (2.065) lebih besar dari nilai t tabel (1.97393), dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih di bawah 0,040, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di RS Medistra. Jika lingkungan kerja baik, produktivitas karyawan akan meningkat.

Dalam studi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medistra, nilai t hitung (9.681) lebih besar dari nilai t tabel (1.97393), dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih di bawah 0,05. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Medistra.

Dengan nilai F hitung (83.020) lebih besar dari F tabel (3,05) dan signifikan (0,000) kurang dari 0,05, disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan RS Medistra.

Implikasi dari hasil penelitian ini bahwa jika perusahaan ingin meningkatkan produktivitas karyawan mereka, mereka harus selalu mempertimbangkan kebutuhan karyawan mereka, termasuk lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Karyawan akan berkonsentrasi pada memberikan kontribusi mereka untuk perusahaan karena mereka memiliki standar kehidupan yang sesuai. Dilihat dari hasil produktivitas kerja, perlu ada peningkatan dan pengawasan disiplin kerja karyawan. Ini dilakukan untuk mengurangi kesalahan manusia (human error), mencapai tujuan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, karyawan harus memperhatikan lingkungan kerja mereka dan meningkatkan disiplin kerja mereka. Selain itu, ada banyak faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk meneliti faktor-faktor tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajjah, J. H., & Selvi, E. (2021). *Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja perangkat desa*. 13(2), 232–236.
- Andriansyah, M. A., & Mahfudiyanto, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 2(1), 19–32. <https://doi.org/10.33752/bima.v2i1.123>
- Barima, H., Arofah, A. A., & Endah Lestari. (2021). *Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. 1, 48–55.
- Dian Rustandi, dan N. R. (2020). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GRAND AQUILA HOTEL BANDUNG*. 1–29.
- Ekonomika, J., Bisnis, D., No, V., Hal, J., Akbar, M., Firdaus, M. A., & Kusumah, A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sari Asri Tani*. 3(2), 356–361.
- Fajriansyah, Muh Imam Taufiq, Halida Sasmita, Aminuddin Hamdat, A. W. T. F. S. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP*

*KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DAYA DI MASA COVID-19. 1, 150–160.*

- Hadi, F. P. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Kasus, S., Buah, U., Online, B., Di, B. B. O., & Yogyakarta, G. (2021). *Jurnal Bingkai Ekonomi*. 6(2), 71–83.
- Keke Apriliyanti, Abdurrahman Sang, N. N. M. (2022). *TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT . JAYA Sumber daya manusia merupakan salah satu peranan penting dalam organisasi di bergantung pada sumber daya manusia di dalamnya , karena tanpa didalam perusahaan tidak akan berjalan . aktivitas perusahaan d. 3(2).*
- Kerja, P. L., Kerja, D., Motivasi, D. A. N., Terhadap, K., Kerja, P., & Cv, K. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan cv. gema teknikatama cibitung*. 2(2), 880–888.
- Khairunisa Nur Baiti, D., & Kustiyah, E. (2020). *Edunomika – Vol. 04, No. 01 (Februari 2020)*. 04(01), 69–87.
- Kosasih, K., Kahpi, H. S., Affandi, A., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Graha Curah Niaga Di Tangerang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.35194/jubis.v1i1.1436>
- Madjidu, A. (2022). *ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI* *Alfan*. 5(1), 444–462.
- Megawati, Hasanuddin, B., & Kornelius, Y. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK*. 5(2), 135–149.
- Muna, N. (2022). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)* *Nailul*. 5(2), 1119–1130.
- Pada, P., Tasma, P. T., & Sei, P. (2023). *TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA*

*KARYAWAN BAGIAN. 2(1), 502–508.*

- Raharja, I. (2023). The Influence of Human Resource Management Certification and Work Motivation on The Performance of Human Resource Managers In Indonesia. *Paradigma, 20(1), 19-28.*
- Ramon Zamora. (2019). *LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN STRES KERJA PADA PT ESCOTAMA HANDAL BATAM. 7(2).*
- Septiawan, R., Sutrisna, A., & Rahwana, K. A. (2022). *Effect Of Work Discipline And Work Environment On Teacher Performance Tarbiyatul Mu ' allimin Foundation Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Tarbiyatul Mu ' allimin. 2(3), 769–780.*
- Sri Wahyuningsih. (2019). *Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa. April.*
- 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.*
- Tarigan, J., Girsang, R. M., Martina, S., Ekonomi, F., & Simalungun, U. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. ASTRA HONDA PEMATANG SIANTAR. 5(3), 363–371.*
- Umum, P., & Kabupaten, P. U. (n.d.). Kata kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja. 37–49.
- Yurasti, Y., Sari, R. W., Yulihardi, Y., & Syahputra, B. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Perawat PNS Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping. *Jurnal Ilmiah Edunomika, 6(1), 291.* <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.432>