

Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Xinchuan Telecom,.CO.LTD

The Influence of Work Morale and Work Discipline on the Work Productivity of Xinchuan Telecom,.CO.LTD Employees

Siti Maymunah¹, Ratih Setyo Rini²

^{1,2)} Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia;
sitimaymunah2601@gmail.com

Article history

Submitted: 2025/03/12; Revised: 2025/05/10; Accepted: 2025/10/19

Abstract

High employee productivity is a current demand. Therefore, company leaders must pay attention to work morale, as it is a mental attitude that can motivate someone to work harder, faster, and better. Another factor that determines work productivity is work discipline, as a lack of discipline will significantly impact employee efficiency and task performance. This study aims to determine the effect of Work Morale and Work Discipline on the Work Productivity of Xinchuan Telecom,.CO.LTD employees, an online shop company. This research method uses a quantitative statistical approach and was conducted over a three-month period, from March to May 2025, with a sample of 40 employees. Data collection was carried out through questionnaires and then analyzed using SPSS 25. The results show that both partially and simultaneously, Work Morale and Work Discipline have a positive and significant effect on the Work Productivity of Xinchuan Telecom,.CO.LTD employees. The dominant variable is work discipline. This means that employee work productivity can be achieved by the company if employees can concentrate more on completing their work according to the specified time and work time can be optimized.

Work Discipline, Work Productivity, Work Spirit.



© 2025 by the authors. This is an open-access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license,
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

PENDAHULUAN

Semangat kerja merupakan suatu kondisi yang dimana seorang individu atau kelompok memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik- baiknya. Semangat kerja dapat dilihat dari bagaimana cara mereka melakukan antusias dan memiliki keberanian dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang telah diberikan. Penelitian oleh (Dewi, 2022) juga menyatakan bahwa kombinasi antara motivasi (semangat kerja) dan disiplin kerja menghasilkan kinerja yang lebih stabil dan terukur. dengan itu, (Aini & Zahra, 2024) menegaskan bahwa ketika kedua aspek ini dikelola dengan baik oleh manajemen, maka

produktivitas kerja tidak hanya meningkat, tetapi juga berdampak positif terhadap budaya kerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, menurut Yusmar et al. (2024), adanya motivasi dan kedisiplinan yang tinggi secara bersamaan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Kedua faktor ini turut menciptakan suasana kerja yang lebih positif, sehingga mendorong semangat pegawai untuk lebih produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Hal serupa diungkap oleh Irfan et al. (2023), yang menyatakan bahwa perpaduan antara semangat kerja dan disiplin yang tinggi menghasilkan kinerja pegawai yang unggul dan profesional, terutama di lingkungan kerja produksi. Bahkan Tarae & Sundari (2024) menambahkan bahwa semangat kerja yang tinggi dapat menjadi sumber energi positif dalam tim, meningkatkan kolaborasi, serta menurunkan tingkat stres kerja, yang secara tidak langsung memperkuat produktivitas perusahaan.

Namun dalam kenyataannya, tidak semua organisasi mampu mempertahankan semangat dan disiplin kerja karyawan pada tingkat yang optimal. Penelitian oleh (Dewi, 2022) mengungkap bahwa karyawan dengan tingkat semangat kerja rendah menunjukkan kecenderungan absen, datang terlambat, dan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga target operasional perusahaan sulit tercapai. Sementara itu, Susanti Faridah & Pamilia Sulistyowati (2022) menyoroti bahwa kurangnya semangat kerja di kalangan karyawan sering kali disebabkan oleh kejemuhan kerja, beban kerja berlebihan, serta kurangnya penghargaan dari manajemen. Bahkan, Yustin et al. (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kaku dan kurang adaptif dapat memperburuk kondisi semangat dan disiplin kerja karyawan, yang pada akhirnya menghambat peningkatan produktivitas. Irfan et al. (2023) juga mencatat bahwa penurunan produktivitas sering kali diakibatkan oleh lingkungan kerja monoton yang gagal memfasilitasi semangat dan inisiatif karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak idealnya semangat dan disiplin kerja bukan hanya persoalan individu, melainkan cerminan dari kelemahan sistem organisasi secara menyeluruh. semangat kerja di kalangan karyawan sering kali disebabkan oleh kejemuhan kerja, beban kerja berlebihan, serta kurangnya penghargaan dari manajemen. Bahkan, Yustin et al. (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kaku dan kurang adaptif dapat memperburuk kondisi semangat dan disiplin kerja karyawan, yang pada akhirnya menghambat peningkatan produktivitas. Irfan et al. (2023) juga mencatat bahwa penurunan produktivitas sering kali diakibatkan oleh lingkungan kerja monoton yang gagal memfasilitasi semangat dan inisiatif karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak idealnya semangat dan disiplin kerja bukan hanya persoalan individu, melainkan cerminan dari kelemahan sistem organisasi secara menyeluruh. Irfan et al. (2023), mengemukakan bahwa semangat kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja dan produktivitas karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, sebuah instansi harus terus berupaya untuk meningkatkan atau menjaga semangat daya juang yang tertanam pada setiap karyawan.

Xinchuan Telecom,.CO.LTD adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan produk-produk keperluan rumah tangga mulai dari kebutuhan makanan, pakaian, alat elektronik, peralatan dapur melalui platform online (online shop). Sebagai bisnis digital,

Xinchuan Telecom memanfaatkan teknologi informasi untuk mendistribusikan produk dan layanan kepada konsumen secara efisien dan cepat. Pada kantor Xinchuan Telecom,.CO.LTD masih banyak karyawan bekerja dengan sistem shift atau jadwal kerja yang padat dan monoton. Aktivitas seperti membalas chat pelanggan, mengecek stok barang, dan memproses pesanan dilakukan berulang-ulang setiap hari. Rutinitas yang monoton ini sering menyebabkan kejemuhan sehingga semangat kerja menurun. Selain itu, seringkali perusahaan kurang memberikan motivasi, arahan, atau penghargaan kepada karyawan. Hal ini membuat karyawan merasa tidak dihargai, yang akhirnya mempengaruhi semangat kerja dalam bekerja. Semangat kerja yang rendah ini berdampak langsung pada menurunnya kecepatan dan kualitas pelayanan. Sedangkan disiplin kerja juga kerap muncul, yaitu keterlambatan masuk kerja, tidak menaati jadwal shift, atau tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Beberapa karyawan mungkin tidak hadir tanpa pemberitahuan atau tidak mengikuti prosedur yang benar. Disiplin kerja yang rendah akan berdampak pada terganggunya alur operasional, seperti keterlambatan pengiriman barang, meningkatnya keluhan pelanggan, dan beban kerja yang tidak merata antar karyawan. Jika semangat kerja dan disiplin kerja menurun, produktivitas kerja karyawan pun akan ikut menurun. Pekerjaan akan jadi lambat diselesaikan, pelayanan ke pelanggan tidak optimal, dan bisa merugikan perusahaan secara keseluruhan, baik dari sisi waktu maupun kepuasaan pelanggan. Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis merasa ter dorong untuk menganalisis dan menyampaikan berbagai persoalan di kantor Xinchuan Telecom,.CO.LTD yang terutama adalah masalah semangat kerja karyawan yang kurang dan akan mempengaruhi kerja karyawan yang tidak disiplin dan teratur serta berujung pada hasil atau produktivitas kerja. Dapat dilihat bahwa faktor semangat kerja dan disiplin merupakan dua faktor yang tidak dapat dipisahkan dan selalu berhubungan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Maka dengan hal itu akan dilakukan penelitian tentang Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Xinchuan Telecom,.CO.LTD.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui semangat kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Xinchuan Telecom,.CO.LTD. Adapun manfaat penelitian ini adalah penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya referensi tentang hubungan antara semangat, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan, sehingga bisa menjadi acuan untuk penelitian- penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif karena fokus utamanya adalah pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka, guna mengevaluasi hubungan antar variabel secara sistematis dan objektif. Untuk menganalisis data, digunakan metode regresi linear berganda, yang dianggap tepat dalam menguji sejauh mana semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada kemampuannya dalam memberikan gambaran yang jelas dan terukur terhadap

pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Menurut (Sugiyono, 2021) penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teoriteori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

Populasi dalam penelitian terdiri dari seluruh karyawan Xinchuan Telecom,.CO.LTD yang berjumlah 40 karyawan. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Metode penentuan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan, maka sampel yang digunakan adalah berjumlah 40 karyawan karena menggunakan sampel jenuh. Dalam pengujian penelitian ini digunakan software IBM SPSS Statisticts versi 25. for windows. Teknik pengumpulan data meliputi: Observasi, Kuesioner (angket), dan Studi dokumentasi, yaitu pengumpulan data pendukung dari dokumen-dokumen perusahaan yang relevan.

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan dari responden valid dan dapat diandalkan. Hasil uji validitas dan reliabilitas ini menentukan kelayakan instrumen penelitian yang digunakan.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Semangat Kerja(X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan(Y)

Dari hasil uji T variabel semangat kerja dengan nilai thitung sebesar $2.277 > ttabel\ 2.026$ dan nilai signifikansi $0.029 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, dan terdapat pengaruh positif antara semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan. Pada uji koefisiensi determinasi parsial untuk semangat kerja adalah 0.806 atau 80,6% yang artinya semangat kerja berkontribusi 80,6% pada produktivitas kerja karyawan, dan menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Irfan et al., 2023) bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja(X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan(Y)

Dari hasil uji T variabel disiplin kerja dengan nilai thitung sebesar $7.219 > ttabel\ 2.026$ dan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, dan terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan. Pada uji koefisiensi determinasi parsial untuk disiplin kerja adalah 0.908 atau 90,8% yang artinya disiplin kerja berkontribusi 90,8% pada produktivitas kerja karyawan, dan menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andini et al. (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Semangat Kerja(X1) dan Disiplin Kerja(X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji F menunjukan bahwa nilai fhitung sebesar $210.855 > ttabel\ 3.25$ dan nilai signifikansi $0.00 < 0,05$. Hal ini menunjukan bahwa hipotesis ketiga diterima, yang artinya bahwa semangat kerja dan disiplin kerja pada Xinchuan Telecom,.CO.LTD secara bersamaan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada uji koefisiensi determinasi simultan (R Square) adalah 0.919 yang menunjukan bahwa ketiga semangat kerja dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh sebesar 91,9% terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa kombinasi semangat kerja dan disiplin kerja di Xinchuan Telecom,.CO.LTD berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saleh, 2022) bahwa semangat kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil penelitian di atas, implikasi yang didapatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: hasil penelitian menunjukan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan Xinchuan Telecom,.CO.LTD, Semangat kerja yang tinggi memberikan banyak dampak positif bagi produktivitas kerja. Karyawan yang semangat cenderung bekerja lebih giat, lebih fokus, dan menyelesaikan tugas dengan hasil yang lebih baik. Mereka juga lebih disiplin, jarang absen, serta memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai target. Lingkungan kerja pun menjadi lebih hidup karena energi positif dari semangat kerja bisa menular ke rekan lainnya. Selain itu, semangat kerja yang terjaga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan memperkuat keterikatan mereka dengan perusahaan. Namun, jika semangat kerja tidak dikelola dengan baik, bisa muncul dampak negatif. Misalnya, karyawan bisa bekerja terlalu keras hingga kelelahan, yang justru menurunkan produktivitas dalam jangka panjang. Selain itu, semangat berlebih bisa membuat seseorang terlalu ambisius dan menimbulkan persaingan yang kurang sehat di antara rekan kerja. Dalam beberapa kasus, karyawan bisa mengalami tekanan karena ekspektasi yang terlalu tinggi dari perusahaan terhadap kinerjanya. Agar dampak semangat kerja tetap positif dan tidak menimbulkan masalah, perusahaan perlu melakukan beberapa hal, Perusahaan bisa menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan menyenangkan agar semangat kerja karyawan tetap stabil. Memberikan apresiasi, baik berupa penghargaan maupun ucapan terima kasih, juga penting untuk menjaga motivasi karyawan tetap tinggi tanpa tekanan. Selain itu, perusahaan sebaiknya menyediakan pelatihan pengembangan diri dan karier agar semangat kerja karyawan diarahkan ke hal-hal yang produktif. Untuk mencegah kelelahan, perusahaan juga perlu memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan waktu istirahat, misalnya dengan jadwal kerja yang wajar dan program kesehatan mental. Mendorong kerja sama tim dan komunikasi terbuka juga menjadi solusi penting, agar semangat kerja tidak menimbulkan persaingan tidak sehat, tapi justru memperkuat hubungan antarpegawai. Dengan begitu, semangat kerja bisa menjadi kekuatan yang mendukung produktivitas tanpa menimbulkan dampak negatif.

Dalam penelitian ini, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan Xinchuan Telecom,.CO.LTD, disiplin kerja memberikan

pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap Produktivitas Kerja, karena disiplin kerja adalah pola pikir yang sangat penting untuk setiap perusahaan. Karyawan yang lebih patuh dalam menjalankan tugasnya untuk organisasi akan bekerja lebih baik secara keseluruhan. Karyawan yang tidak patuh hanya akan merugikan organisasi, apalagi jika menghasilkan standar kinerja karyawan yang lebih rendah dari yang diharapkan. Kegiatan perusahaan di masa depan akan terpengaruh jika hal ini di abaikan. Perusahaan agar mengambil upaya untuk meningkatkan disiplin kerja di tempat kerja, termasuk melacak kehadiran karyawan, mengembangkan SOP perusahaan, dan menerapkan konsekuensi bagi pelanggar.

Penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja memiliki dampak besar yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semangat kerja berfungsi sebagai sikap mental yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan lebih giat, cepat, dan berkualitas, sedangkan disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Perusahaan yang ingin meningkatkan produktivitas tidak cukup hanya menekankan aturan atau target, tetapi juga harus membangun kultur kerja yang memupuk semangat serta memberikan ruang bagi karyawan untuk merasa dihargai. Dengan demikian, karyawan tidak hanya bekerja karena harus, tetapi karena ingin dan mampu memberi yang terbaik. semangat kerja dan disiplin kerja adalah dua sisi dari satu koin yang sama. Tanpa semangat, disiplin akan terasa kaku dan memaksa. Sebaliknya, tanpa disiplin, semangat kerja bisa kehilangan arah dan tujuan. Keseimbangan keduanya merupakan kunci utama untuk mencapai produktivitas optimal dalam jangka panjang.

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini, sebagai berikut adanya keterbatasan waktu pada penelitian ini sehingga peneliti hanya bisa pakai kuesioner; Keterbatasan peneliti melalui kuesioner terkadang mengakibatkan jawaban yang diberikan oleh sampel tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya; Penelitian ini mempertimbangkan hanya dua variabel independen, yaitu semangat kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Sedangkan produktivitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti sikap kerja, kompensansi, lingkungan kerja dan lain-lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa semangat kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Xinchuan Telecom,.CO.LTD. Dengan hasil uji t menunjukan bahwa variabel semangat kerja(X1) memiliki nilai thitung sebesar $2.277 > ttabel 2.026$ dan nilai signifikansi $0.029 < 0,05$. Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Xinchuan Telecom,.CO.LTD. Dengan hasil uji t menunjukan bahwa variabel disiplin kerja(X2) memiliki nilai thitung sebesar $7.219 > ttabel 2.026$ dan nilai signifikansi $0.00 < 0,05$. Semangat kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Xinchuan Telecom,.CO.LTD. Berdasarkan hasil analisis penelitian dengan menggunakan teknik

analisis berganda secara simultan diperoleh nilai signifikansi $0.00 < 0,05$ dan hasil uji F nilai fhitung sebesar $210.855 > ttabel 3.25$.

Untuk peneliti berikutnya, disarankan agar menambah variabel lain yang juga mungkin berpengaruh terhadap produktivitas kerja, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, atau lingkungan kerja. Selain itu, dapat menggunakan metode campuran atau melakukan penelitian pada instansi berbeda agar hasilnya lebih bervariasi dan komprehensif. Penambahan jumlah responden atau pengambilan data dalam waktu yang lebih panjang juga bisa menjadi pertimbangan.

REFERENSI

- A.Siroj, R., Afgani, W., Fatimah, Septaria, D., Zahira, G., & Salsabila. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 1861–1864.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Aini, H. P., & Zahra. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Extrusion Blow PT. Jayatama Selaras. *Mutiara: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(4), 159–172.
- Amri, S., Nurhidayati, N., & Wardani, R. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai. *WaisyaJurnal Ekonomi Hindu*, 1(2), 86–98. <https://doi.org/10.53977/jw.v1i2.706>
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 14. <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>
- ANGGRAENI, F. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Harsan Teknik Indonesia. *Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 13.
- ANWAR PRABU MANGKUNEGARA. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN*. Remaja Rosdakarya.
- Asike, A., AR, W., & Putra, P. (2024). Pengaruh Produktivitas Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Kabupaten Mamuju. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, 6(2), 214–220. <https://doi.org/10.47354/mjo.v6i2.827>
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Dewi, R. P. D. A. & W. W. (2022). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Multi Media Selular Baturaja. *Ekonomika*, 15(1).
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi edi). BumiAksara.
- Irfan, Kamaruddin, & Baharuddin. (2023). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Jurnal*

- Kajian Dan Penelitian Umum, 6(1), 105–117.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47861/jkpu-nalanda.v1i6.656>
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Safitri, S. A., & Murdiati, S. (2021). Pengaruh Keselamatan Kerja, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (Lakumas). *Konsentrasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 122–135. <https://doi.org/10.24905/konsentrasi.v1i2.15>
- Saleh, M. (2022). Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Nikomas Gemilang Serang Banten. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 413–420. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.174>
- Saripuddin, S., Maryadi, M., & Nurhaedah Z, N. Z. (2023). Meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Disiplin, Komunikasi, Beban kerja dan Kearifan Lokal. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 255–264.
<https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.3064>
- Silalahi, J. J., Rajab, A., & Hanum, A. (2023). Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Triroyal Timurraya Di Medan. *Journal Economic Management and Business*, 2(1), 1–11.
<https://doi.org/10.46576/jfeb.v2i1.3418>
- Siti Romdona, Silvia Senja Junista, & Ahmad Gunawan. (2025). Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara Dan Kuesioner. *Jisosepol: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, 3(1), 39–47. <https://doi.org/10.61787/zk322946>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (26th ed.). CV Alfabeta.
- Sulaiman, D., Syekh, S., & Hapsara, O. (2025). Pengaruh Profesionalisme dan Semangat Kerja Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(3), 1671–1685.
<https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i3.4092>
- Susanti Faridah, & Pamilia Sulistyowati. (2022). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 476–484. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1018>
- Tarae, K., & Sundari, O. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Seko. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 13(2), 624–643. <https://doi.org/10.30588/jmp.v13i2.1561>
- Widiastuti, T., Irzanita, & Novianti, L. (2022). Analisis Faktor Determinan Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang. *Journal of Safety and Health*, 2(2), 46–63.
- Yusmar, D., Abdullah, A., & Paramitha, A. N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Rumah Sakit Umum Daya Makassar. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 93–108.
<https://doi.org/https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i2.366>
- Yustin, W. S., Haeruddin, M. I. M., Natsir, U. D., Musa, C. I., & Syahrul, K. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Lembaga Wahdah Inspirasi Zakat. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital Volume*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v2i1.475>