Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2776-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 31288-31300

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Generasi Z Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Deli Farm Indonesia

Robin[1] Leony Hoki[2] Nuryana Ngesti[3]
Sekolah Tinggi Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemen Administrasi Dan Rekaayasa Teknologi
Email: RobinZheng84@gmail.com[1] leonyhoki@gmail.com[2] nuryanangestiwardani@gmail.com[3]

Published: June 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan generasi Z, dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada PT. Deli Farm Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan generasi Z pada PT. Deli Farm Indonesia, dan sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25 melalui uji regresi linear berganda dan Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, demikian pula lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan generasi Z. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 65,9% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 34,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Namun, budaya organisasi tidak mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja maupun lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan generasi Z di PT. Deli Farm Indonesia. Dengan demikian, peningkatan produktivitas karyawan lebih efektif dilakukan melalui penguatan disiplin kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Kata kunci: disiplin kerja, lingkungan kerja, produktivitas karyawan, budaya organisasi, generasi Z

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline and work environment on the productivity of Generation Z employees, with organizational culture as a moderating variable at PT. Deli Farm Indonesia. The research employed a quantitative approach with a descriptive method. The population consisted of all Generation Z employees at PT. Deli Farm Indonesia, and the sample was selected using a saturated sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using SPSS version 22 through multiple linear regression and Moderated Regression Analysis (MRA). The results show that work discipline has a positive and significant effect on employee productivity, and work environment also has a positive and significant effect on employee productivity. Simultaneously, work discipline and work environment have a positive and significant effect on the productivity of Generation Z employees. The coefficient of determination indicates that 65.9% of the variation in employee productivity is explained by work discipline and work environment, while the remaining 34.1% is influenced by other factors outside this study. However, organizational culture was not able to moderate the effects of either work discipline or work environment on employee productivity at PT. Deli Farm Indonesia. Therefore, improving employee productivity is more effectively achieved through strengthening work discipline and creating a conducive work environment.

Keywords: work discipline, work environment, employee productivity, organizational culture, Generation Z

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Dalam dunia yang semakin terhubung dengan dunia teknologi, produktivitas karyawan dari generasi Z menjadi penentu penting bagi kesuksesan organisasi menghadapi persaingan yang semakin sengit, terutama dalam sektor distribusi logistik yang sangat bergantung pada kecepatan pengiriman, akurasi operasional dan sinkronisasi waktu. Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 sampai 2012, diperkirakan akan menjadi 75% angkatan tenaga kerja di indonesia pada tahum 2025, membawa sifat-sifat khas seperti

kemampuan digital yang tinggi, ketertarikan pada keunikan dalam pekerjaan, serta kebutuhan akan fleksibilitas dan otonomi yang lebih besar untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun, masalah serius muncul dengan adanya tingkat kelelahan kerja yang kronis yang mencapai 52% di kalangan generasi Z disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap struktur organisasi yang bersifat hirearkis dan kaku (hasibuan, 2025).

Fenomena ketidakstabilan produktivitas ini terlihat dengan jelas di PT. Deli Farm Indonesia, yang merupakan sebuah perusahaan distribusi untuk bahan segar dan bahan pokok yang mendukung bisnis kuliner di daerah Medan. Perusahaan ini telah beroperasi sejak tahun 2022 dan mempekerjakan 39 karyawan, semua berasal dari generasi Z. Deli Farm beroperasi dalam sektor rantai pasok yang sangat bergantung pada waktu, memenuhi kebutuhan restoran dan cafe dengan pasokan harian bahan baku segar dari para petani dan perternak lokal.

Pola fluktuasi ini menggambarkan betapa produktivitas generasi Z rentan terhadap faktor internal dan eksternal di sektor distribusi yang sangat bergantung pada waktu (Sunaryanto & Idrus, 2025). Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja karyawan. Disiplin dalam bekerja sangat penting agar karyawan dapat menanggung tanggung jawab terkait tugas yang diberikan. Di PT. Deli Farm Indonesia, penilaian mengenai displin karyawan bisa dilihat melalui catatan kehadiran dan sejauh mana mereka mereka mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) yang sudah ditetapkan. Ketidakpatuhan karyawan terhadap peraturan yang ada akan memengaruhi hasil kerja mereka.

Selain disiplin kerja, kondisi lingkungan kerja baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, memainkan peran krusial dalam mejelaskan penurunan produktivitas di PT Deli Farm Indonesia. Aspek fisik, seperti suhu yang tidak memadai, yang terlalu padat, memiliki pengaruh signifikan terhadap meningkatnya bervariasi dari waktu ke waktu. Dari sudut pandang non-fisik, ketegangan antara rekan kerja selama periode permintaan yang tinggi dan kurangnya dukungan dari pengawasan menurunkan motivasi generasi Z, yang sangat sensitif terhadap fasilitas serta fleksibilitas dalam pekerjaan. Berdasarkan studi (Amelia Rahma Putri Avriany & Siti Mabrur Rachmah, 2025), dijelaskan bahwa lingkungan kerja baik secara terpisah maupun bersamaan, memiliki dampak pada kinerja karyawan, dengan menjelaskan 34,1% variasi dalam produktivitas, khusunya melalui manajemen stres dan penyediaan fasilitas yang mendukung.

Dalam penelitian ini peran budaya organisasi sebagai variabel yang memoderasi tampak jelas melalui perbaikan signifikansi yang terjadi pada bulan Juni 2025 di PT. Deli Farm Indonesai. Di sini, terjadi penururnan yang besar dalam pelanggaran disiplin kerja, bersamaan dengan pencapaian tertinggi dalam menuhi pesanan sebesar 92%. Kejadian ini terjadi setelah manajemen menerapkan penguatan terhadap SOP dengan pelaksanaan pengarahan yang lebih baik, memberikan umpan balik secara langsung, serta menyesuaikan nilai-nilai organisasi agar lebih fleksibel, seperti penghargaan terhadap kontribusi individu dan ruang untuk kteativitas dalam mengatasi masalah pengiriman. Dan budaya organisasi yang adaptif dapat menumbuhkan rasa memiliki dan komitmen yang tinggi di antara 39 karyawan generasi Z, yang berdampak pada peningkatan kinerja hingga hampir sempurna.

Hasil kajian yang dilakukan oleh (Alfin Drajatiana Wajdi et al., 2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Indomaret Sumenep, sedangkan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar. Di sisi lain, penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi dapat memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan Bawaslu Malang, meningkatkan pengaruh disiplin kerja hingga 25% dalam kondisi pengawasan yang ketat (Kusumawati et al., 2024). Fenomena serupa terlihat di PT. Deli Farm Indonesia, di mana penerapan budaya organisasi (seperti briefing tim dan penyesuasian nilai yang fleksibel) meningkatkan pemenuhan pesanan, meskipun ada variasi dalam pelanggaran disiplin yang terjadi.

Dari hasil empiris dan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan dampak terhadap produktivitas karyawan generasi Z. Namun, hubungan tersebut bersifat fleksibel dan dapat berubah sesuai dengan konteks operasional yang ada. Penelitian-penelitian sebelumnya (Alfin Drajatiana Wajdi et al., 2025; Shofiudin, 2022) hanya meneliti hubungan yang langsung atau moderasi parsial tanpa menjadikan budaya organisasi sebagai variabel moderasi khusus dalam dinamika yang berfluktuasi di sektor rantai pasok yang sensitif terhadap waktu, seperti distribusi bahan segar kuliner di Medan, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekurangan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah elemen penting yang berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi kegiatan sebuah organisasi, seperti yang dijelaskan dalam penelitian mengenai dampaknya terhadap produktivitas pekerja. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, disiplin kerja dijelaskan sebagai komitmen sukarela karyawan untuk mengikuti aturan, norma, dan standar yang ada, yang tidak hanya meliputi kehadiran yang tepat waktu tetapi juga menyangkut perilaku, sikap, serta mutu hasil pekerjaan (Kusumawati et al., 2024).

Signifikansi disiplin kerja telah sering diulas dalam berbagai sumber manajeman dan pengelolaan sumber daya manusia. Disiplin kerja merupakan sikap yang diambil secara sukarela oleh seseorang untuk mengikuti semua aturan yang ada serta menghormati norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiapan individu untuk mengikuti semua peraturan dan norma sosial yang ada. Disiplin juga elemen penting yang berkontribusi pada perkembangan karyawan, memungkinkan mereka untuk mengambil keputusan berdasarkan aturan di tempat kerja dan sikap yang sesuai (Kusumawati et al., 2024).

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di sebuah perusahaan sangat krusial untuk diperhatikan oleh manajemen. Walaupun lingkungan kerja tidak secara langsung menjalankan proses kegiatan operasional di perusahaan, tetapi lingkungan ini memiliki dampak langsung terhadap karyawan yang menjalankan aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan perasaan aman dan memungkinkan karyawan untuk berperformansi lebih baik. Apabila karyawan merasa nyaman di area kerjanya, maka mereka akan merasa betah dalam melakukan aktivitas di lokasi tersebut (Khaeruman et al., 2021). Lingkungan kerja meliputi semua alat, bahan, dan keadaan yang dialami oleh karyawan saat mereka melaksanakan pekerjaan, termasuk pola kerja perorangan atau kelompok, serta pengaturan fisik dan nonfisik oleh (Siti Putri Nur et al., 2023) yang meliputi dampak disiplin kerja, motivasi, etos kerja, dan lingkungan terhadap produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja yang baik berkontribusi pada kinerja terbaik dengan menawarkan fasilitas yang cukup dan atmosfer kerjasama, yang diperoleh dari berbagai riset mengenai elemen-elemen yang mendorong produktivitas.

Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan mengacu pada kapasitas individu untuk memproduksi hasil kerja dengan maksimal sambil memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Produktivitas di tempat kerja menjadi faktor yang sangat krusial bagi perusahaan karena berpengaruh langsung pada pencapaian sasaran organisassi, kelangsungan bisnis, serta daya saing perusahaan. Seorang karyawan dianggap produktif jika ia mampu menghasilkan produk atau layanan yang memenuhi standar yang telah ditentukan dalam waktu yang sesuai (Siti Putri Nur et al., 2023). Namun, ada beberapa faktor lain seperti jumlah pekerjaan, tingkat keletihan, atau masalah pribadi yang bisa mempengaruhi produktivitas karyawan.

Produktivitas kerja adalah aspek yang sangat krusial bagi karyawan di perusahaan. Untuk menilai efisiensi kerja, diperlukan beberapa indikator seperti keterampilan, peningkatan hasil yang diraih, kualitas, pengembangan pribadi, dan efektivitas (Asriyanti et al., 2024).

Produktivitas kerja mencerminkan seberapa baik karyawan dapat menghasilkan yang diharapkan dalam sebuah organisasi. Ini meliputi penilaian terhadap hasil yang diperoleh oleh karyawan dibandingkan dengan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil yang dimaksud tidak hanya terbatas pada pencapaian fisik seperti produksi barang, tetapi juga mencakup pencapaian tidak berwujud seperti inovasi, mutu layanan, dan kepuasan pelanggaran. Untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja, perlu memperhatikan beberapa poin penting. Sikap positif para pekerja adalah dasar utama yang perlu dibangun, karena motivasi dan semangat yang tinggi bisa mendorong pekerja untuk beroperasi dengan lebih baik. Selain itu, memiliki cara kerja yang efisien juga sangat penting untuk mencapai hasil yang memuaskan. Penilaian terhadap produktivitas kerja bisa dilakukan dengan mempertimbangkan elemen-elemen seperti semangat kerja, cara kerja, dan hasil akhir yang dicapai.

Berbagai elemen dapat berpengaruh terhadap produktivitas, termasuk disiplin kerja dalam menjalankan tugas, manajemen yang baik dalam mengatur dan memandu sumber daya, serta pemanfaatan teknologi yang tepat untuk mendukung proses kerja (Asriyanti et al., 2024).

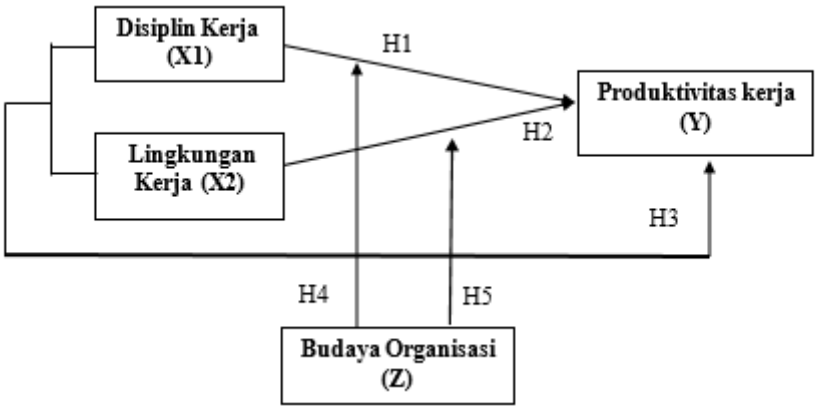
Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kumpulan makna dan keyakinan bersama yang dipegang oleh anggota organisasi, yang memengaruhi sebagian besar perilaku mereka satu sama lain dan juga kepada pihak eksternal. Budaya organisasi adalah bentuk keyakinan yang ada, diterima secara tidak langsung oleh kelompok dan menentukan bagaimana cara kelompok tersebut merasakan, berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai kondisi di sekitarnya (Ishiqa Ramadhany Putri & Ningrum Fauziah Yusuf, 2022).

Budaya organisasi sebagai kumpulan nilai-nilai (*values)*, kepercayaankepercayaan *(beliefs)* atau norma-norma yang sudah ada sejak lama, disetujui dan dipatuhi oleh anggota sebuah organisasi sebagai panduan untuk berperilaku dan menyelesaikan berbagai masalah yang diharapkan organisasi (Asriyanti et al., 2024). Dalam setiap organisasi, norma kerja selalu diharapkan berada pada kualitas yang baik karena kualitas tersebut berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan entitas. Dengan adanya norma organsiasi yang positif, biasanya entitas akan lebih mudah menghadapi tantangan yang muncul dan dapat mencapai sasaran dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di dalam organisasi. Budaya organisasi yang baik biasanya dapat berdampak pada daya kerja karyawan (Shofiudin, 2022).

Kerangka Konseptual

Dengan merujuk pada penjelasan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dari penelitian, tinjauan pustaka, dan konsep yang telah diuraikan sebelumnya, serta didukung oleh penelitian-penenlitian sebelumnya, selanjutnya akan dijelaskan kerangka konseptual penelitian seperti yang terlihat pada gambar 1. variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja dan variabel bebas (X) adalah disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) yang di moderasi oleh budaya organisasi (Z). Kerangka konseptual untuk penelitian ini digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah proses sementara untuk pertanyaan yang diajukan dalam suatu penelitian, di mana pertanyaan-pertanyaan ini telah dikemukan dalam bentuk kalimat tanya (Sugiyono, 2020). Berikut adalah hipotesis yang ada dalam penelitian

ini :

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas keryawan generasi Z PT. Deli Farm Indonesia.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peroduktivitas karyawan generasi Z PT. Deli Farm Indonesia.

H3 : Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan generasi Z PT. Deli Farm indonesia.

H4 : Budaya Organisasi memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan generasi Z PT. Deli Farm Indonesia.

H5 : Memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap produktivtas karyawan generasi Z PT. Deli Farm Indonesia.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pendekatan yang diambil adalah kuantitatif dan menggunakan analisis deskriptif. Deskriptif adalah metode *statistic* yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau menjelaskan informasi yang telah dikumpulkan tanpa niat untuk menghasilkan kesimpulan umum atau generalisasi penelitian yang dilakukan pada seluruh populasi (tanpa melakukan sampling) pasti akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Objek penelitian meliputi disiplin kerja, lingkungan kerja, produktivitas kerja, dan budaya organisasi yang diteliti di PT. Deli Farm Indonesia pada periode Oktober 2025 sampai April 2026. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Deli Farm Indonesia yang jumlahnya 38 responden.

Deskriptif adalah metode *statistic* yang digunakan untuk menganalisis data, seperti uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), sserta uji asumsi klasik yang meliputi uji mormalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, digunakan analisis regresi linear berganda untuk megetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta Moderated Regression Analysis (MRA) untuk menguji peran variabel moderasi. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuaan model dalam menjelaskan variabel dependen.

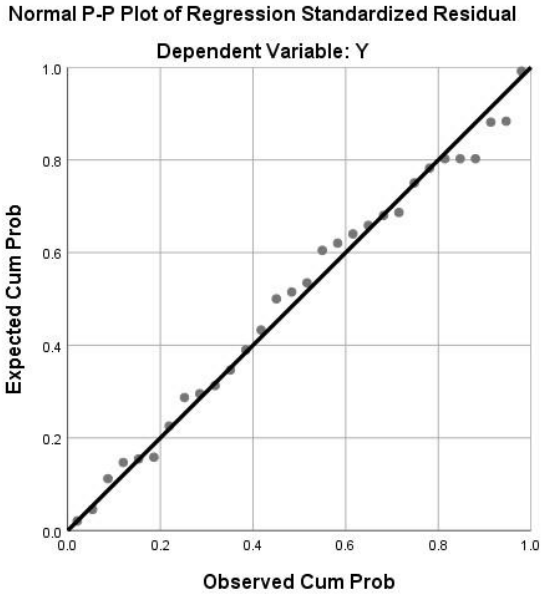
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik merupakan sekumpulan tes statistik yang bertujuan untuk memastikan bahwa data dalam model regresi memenuhi kriteria dasar yang diperlukan agar analisis regresi dapat dianggap valid, tepat, dan tidak berpihak. Umumnya, uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas.

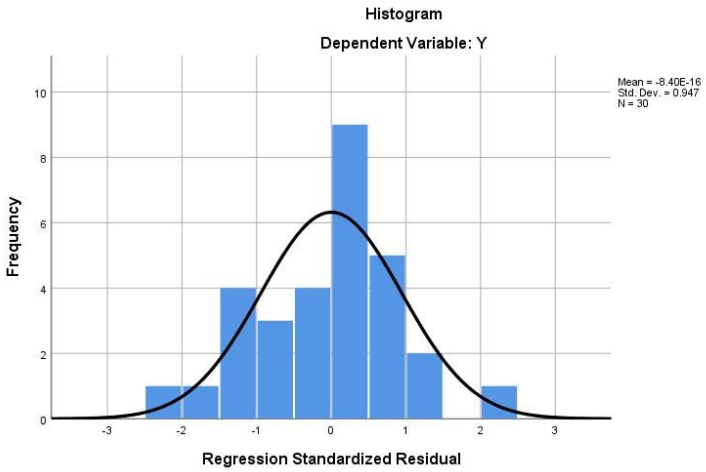
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dengan menganalisis grafik adalah:



Gambar 2. Garfik Normal P-P Plot
Sumber: Data diolah, 2026

Gambar 2. terlihat titik-titik menyebar dan mengeliling di sekitar garis lurus diagonal sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal, sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.



Gambar 3. Grafik Histogram
Sumber : Data diolah, 2026

Gambar 3. terlihat diagram batang mengikut bentuk lonceng sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal, sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar atau tidak membentuk lonceng.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.52865522
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.077
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample KolmogorovSmirnov Test* terhadap *Unstandardized Residual* diperoleh nilai *Asymp. Sig.* (2tailed) = 0,200 dengan jumlah data 30. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, data penelitian memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan ke analisis statistik berikutnya.

Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi anatara variabel independen dalam model regresi berganda. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardiz ed Coefficient s			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleran ce	VIF
1	(Constant)	11.058	5.482		2.017	.054		
	Disiplin Kerja	.246	.205	.245	1.199	.241	.277	3.616
	Lingkungan Kerja	.256	.227	.227	1.131	.269	.286	3.492
	Budaya Organisasi	.389	.184	.424	2.115	.044	.287	3.486

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel *Coefficients* diperoleh nilai tolerance variabel disiplin kerja sebesar 0,277, lingkungan kerja sebesar 0,286, dan budaya organisasi sebesar 0,287. Sementara nilai VIF masing-masing variabel sebesar 3,616, 3,492, dan 3,486. Seluruh variabel memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas di tunjukkan pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardize B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.136	3.036		.374	.711
	Disiplin Kerja	.192	.114	.584	1.690	.103
	Lingkungan Kerja	-.230	.125	-.621	-1.829	.079
	Budaya Organiasi	.013	.102	.043	.126	.901

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel disiplin kerja (X1) adalah 0,103 lebih besar dari 0,05, untuk variabel lingkungan kerja (X2), nilai signifikan adalah 0,079 lebih besar dari 0,05, sehingga menunjukkan kedua variable tidak adanya heteroskedasisitas. Dan variabel budaya organisasi (Z) adalah 0,901 lebih besar dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial juga tidak mengalami heteroskedastisitas. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas sehingga model regresi layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil regreesi linear ganda digunakan untuk memahami seberapa besar variabel independen, baik secara terpisah maupun bersamaan terhadap variabel dependen. Berikut hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardiz ed Coefficient s			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleran ce	VIF
1	(Constant)	9.967	4.610		2.162	.038		
	Disiplin Kerja	.459	.166	.479	2.768	.009	.325	3.075
	Lingkungan Kerja	.414	.193	.371	2.146	.039	.325	3.075

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan uji regresi linear berganda, pengaruh disiplin kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap produktivitas (Y) menggunakan SPSS menghasilkan persamaan regresi linear berikut:

$$\mathbf{Y = 9{,}967 + 0{,}459 + 0{,}414 + e}$$

Hasil dari analisis tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Jika variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai 0, maka tingkat produktivitass meningkat 9,967 satuan.
b. Apabila variabel bebas disiplin kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka tingkat produktivitas meningkat sebesar 0,459 satuan, sementara variabel lain tetap kontan.
c. Apabila variabel bebas lingkungan kerja (X2) meningkat 1 satuan, maka tingkat produktivitas akan meningkat sebesar 0,414 satuan, dengan sumsi variabel lainnya konstan.

Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis secara individu dilakukan dengan memakai uji t untuk mengidentifikasi dampak dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Keputusan diambil dengan membandingkan nilai signifikansi terhadap level *alpha* yang ditetapkan sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial Disiplin Kerja dan lingkungan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardiz ed Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleranc e	VIF
1	(Constant)	9.967	4.610		2.162	.038		
	Disiplin Kerja	.459	.166	.479	2.768	.009	.325	3.075
	Lingkungan Kerja	.414	.193	.371	2.146	.039	.325	3.075

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah (2026)

Keterangan:

1. Pada disiplin kerja (X1) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (2,768) > (2,028) dengan tingkat signifikan 0,009 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan generasi Z.
2. Pada lingkungan kerja (X2) terlihat bahwa nilai t hiung (2,146) > (2,028) dengan tingkat signifikan 0,039 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial berpengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan generasi Z.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan betujuan untuk menentukan memiliki dampak dari semua varibel independen, yau disiplin kerja (X1) dan lingkugan kerja (X2) secara bersamaan terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas (Y). Keputusan diambil dengan membandingkan nili ignifikan dengan tingkat 0,5. Jika nilai signifikan <0,05 maka hipotesis dierima.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Generasi Z

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	963.642	2	481.821	33.867	.000[b]
	Residual	497.937	35	14.227		
	Total	1461.579	37			

a. Dependent Variable: Produktivitas
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil pengujian simulta diperoleh nilai F hitung (33,867) > (2,866) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan generasi Z.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien deerminasi ditunjukkan pada tabel 4.19 berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Sta R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.812[a]	.659	.640	3.772	.659	33.867	2	35	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil pengujian koefisien dterminasi, nilai R Square yang diperoleh adalah 0,659. Ini menjelaskan bahwa 65,9% dai produktivitas aryawan generasi Z di PT Dei Farm Indonesia dapat dijelaskan oleh factor disiplin dan suasana kerja. Sementara ini 34,1% sisanya dipengaruhi oleh factor-faktor lain di luar penelitian ini yang tidak dianalisis.

Uji Moderasi *(Moderated regression Analysis)*

Pengujian moderasi dilakukan dengan membuat variabel interaksi yang menggabungkan variabel independen dengan variabel moderasi, seperti interaksi antara disiplin kerja dan budaya organisasi serta interaksi antara lingkungan kerja dan budaya organisasi. Keputusan dalam pengujian moderasi diambil berdasarkan nilai signifikansi pada variabel interaksi. Jika nilai signifikansi berada di bawah 0,05, maka variabel moderasi dianggap mampu memoderasi hubungan antara variabel independen dan dependen.

Namun, jika nilai signifikansi lebih tinggi dari 0,05, maka variabel moderasi dianggap tidak mampu memoderasi hubungan tersebut.

Tabel 8. Hasil Uji Moderasi Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	84.069	28.568		2.943	.006
	Disiplin Kerja	-.634	1.032	-.661	-.615	.543
	Lingkungan Kerja	-.505	1.219	-.453	-.414	.681
	Budaya Organiasi	-1.534	.708	-1.629	-2.166	.038
	X1.Z	.023	.027	2.094	.873	.389
	X2.Z	.019	.032	1.355	.589	.560

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dimoderasi (MRA), interaksi antara disiplin kerja dan budaya organisasi (X1. Z) menunjukkan nilai signifikansi 0,389, yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak mampu mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas karyawan generasi Z di PT Deli Farm Indonesia. Dengan kata lain, budaya organisasi tidak mendukung atau mengganggu hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas karyawan.

Selanjutnya, interaksi antara lingkungan kerja dan budaya organisasi (X2. Z) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,560, juga lebih besar dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan generasi Z di PT Deli Farm Indonesia. Dengan demikian, budaya organisasi tidak memperkuat atau mengurangi hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan.

Pembahasan

Dari hasil penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas (Y) pada PT. Deli Farm Indonesia.

1. **Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja**
   Pada disiplin kerja (X1) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (2,768) > (2,028) dengan tingkat signifikan 0,009 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan generasi Z. Dalam hal ini, menunjukkan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Disiplin kerja yang baik dapat tercermin dari kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu dalam bekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Sikap disiplin tersebut mampu mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan efisien sehingga target pekerjaan dapat tercapai dengan baik.
2. **Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja**
   Pada lingkungan kerja (X2) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (2,146) > (2,028) dengan tingkat signifikan 0,039 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial berpengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan efektif. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik seperti pencahayaan, kebersihan, suhu ruangan, dan fasilitas kerja, tetapi juga berkaitan dengan hubungan kerja antar karyawan maupun hubungan dengan atasan. Apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan semakin baik, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

3. **Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja**
   Hasil pengujian simulta diperoleh nilai F hitung (33,867) > (2,866) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dimiliki perusahaan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Disiplin kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja sesuai aturan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, serta mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Sementara itu, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung sehingga karyawan merasa lebih aman, nyaman, dan termotivasi dalam bekerja. Kedua faktor tersebut saling mendukung dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan.
4. **Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dengan Budaya Organisasi sebagai variabel moderasi**
   Berdasarkan hasil analisis regresi yang dimoderasi (MRA), interaksi antara disiplin kerja dan budaya organisasi (X1. Z) menunjukkan nilai signifikansi 0,389, yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak mampu mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas karyawan generasi Z di PT Deli Farm Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi belum mampu memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Kondisi tersebut dapat terjadi karena nilai-nilai budaya organisasi belum diterapkan secara optimal dalam aktivitas kerja sehari-hari, sehingga karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor langsung seperti kedisiplinan dan kondisi lingkungan kerja. Selain itu, karakteristik generasi Z cenderung lebih memperhatikan kenyamanan kerja, komunikasi yang jelas, dan sistem kerja yang nyata dibandingkan budaya organisasi yang bersifat abstrak. Oleh karena itu, budaya organisasi dalam penelitian ini cenderung belum memberikan pengaruh moderasi yang kuat, bahkan dapat dikatakan memperlemah hubungan antar variabel.
5. **Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivtas Kerja dengan Budaya Organisasi sebagai variabel moderasi**
   Interaksi antara lingkungan kerja dan budaya organisasi (X2. Z) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,560, juga lebih besar dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan generasi Z di PT Deli Farm Indonesia. Dengan demikian, budaya organisasi tidak memperkuat atau mengurangi hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil penelitian pada skripsi "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Generasi Z dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada PT. Deli Farm Indonesia", maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan generasi Z pada PT. Deli Farm Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan generasi Z pada PT. Deli Farm Indonesia. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan semangat dan
   efektivitas kerja karyawan.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan generasi Z pada PT. Deli Farm Indonesia. Dengan demikian, kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Budaya organisasi tidak mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan generasi Z pada PT. Deli Farm Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi belum memperkuat
   hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas karyawan.
5. Budaya organisasi juga tidak mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan generasi Z pada PT. Deli Farm Indonesia. Dengan demikian, budaya

organisasi belum memberikan penguatan terhadap hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pengisian kuesioner mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan generasi Z dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Deli Farm Indonesia sebagai berikut:

1. Berdasarkan variabel disiplin kerja, pernyataan dengan nilai terendah berkaitan dengan ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap standar kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan jam kerja serta memperkuat penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) melalui briefing rutin, evaluasi berkala, dan pemberian teguran maupun penghargaan secara adil. Langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan kesadaran serta tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Berdasarkan variabel lingkungan kerja, pernyataan dengan nilai terendah berkaitan dengan kenyamanan lingkungan dan kondisi tempat kerja. Oleh sebab itu, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan kondisi fisik lingkungan kerja, seperti sirkulasi udara, suhu ruangan, kebersihan, dan ketersediaan ruang kerja yang memadai agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan lebih fokus dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, hubungan antar karyawan juga perlu ditingkatkan melalui komunikasi yang baik dan kerja sama tim yang lebih harmonis.
3. Berdasarkan variabel budaya organisasi, pernyataan dengan nilai terendah berkaitan dengan komunikasi dan koordinasi antar bagian. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk membangun budaya organisasi yang lebih terbuka, adaptif, dan komunikatif melalui kegiatan evaluasi kerja, diskusi tim, serta pemberian kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat maupun masukan. Dengan budaya organisasi yang baik, karyawan akan merasa lebih dihargai dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.
4. Berdasarkan variabel produktivitas kerja, pernyataan dengan nilai terendah berkaitan dengan kemampuan meningkatkan hasil kerja dan efisiensi kerja. Oleh sebab itu, perusahaan disarankan untuk memberikan pelatihan kerja, pengembangan keterampilan, serta motivasi kerja kepada karyawan agar kemampuan dan kualitas kerja karyawan dapat meningkat. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan apresiasi terhadap pencapaian kerja karyawan untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas secara berkelanjutan.
5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja, atau stres kerja agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan mendalam. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar serta objek penelitian yang berbeda untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih bervariasi dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Alfin Drajatiana Wajdi, Chamariyah Chamariyah, & Subijanto Subijanto. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Indomaret Sumenep. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, *3*(3), 24–31. https://doi.org/10.30640/trending.v3i3.4642

Amelia Rahma Putri Avriany, & Siti Mabrur Rachmah. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Studi

Kasus: PT XYZ). *JUMBIWIRA : Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, *4*(1), 381–393. https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v4i1.2679

Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarok, S., & Anshori, M. I. (2024). *Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam*

Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *3*.

Efendi, A., & Utami, E. (2022). Bagaimana kompensasi memoderasi pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktifitas kerja How compensation moderates the influence of work discipline and organizational culture on work productivity. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, *19*(3), 487–496. https://doi.org/10.29264/jkin.v19i3.11504

Eni. (2021). Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai

Di Kantor Distrik Malaimsimsa Kota Sorong. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, *16*(Mi), 5–24.

hasibuan, linda. (2025, Oktober 10). *52% Karyawan Alami Kelelahan Kerja Kronis, Gen Z Paling Parah*. https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20251010113400-33-674697/52karyawan-alami-kelelahan-kerja-kronis-gen-z-paling-parah

Ishiqa Ramadhany Putri, & Ningrum Fauziah Yusuf. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, *18*(1), 143–154. https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82

Kusumawati, A., Ratnagung, G., Kunci, K., Motivasi, :, Kerja, D., & Karyawan, P. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan ARTICLE INFO ABSTRACT. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, *1*(2), 268–277. https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index

Muhammad Alqafi. (2025). *STRATEGI DEPARTEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENEGAKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH LAMPUNG TIMUR*. https://www.city.kawasaki.jp/500/page/0000174493.html

Natasya, A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sd 004 Binaan Tanjungpinang Timur Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sd 004*.

Shofiudin, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Bawaslu Kota Malang. *Skripsi*, 1–160. http://etheses.uinmalang.ac.id/39080/

Siti Putri Nur, S., Rizka Ayu, L., Eka Bagus Rahmad, L., & Riyan Sisiawan, P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains*, *02*(01), 43–60.

Soelistya, D., Setyaningrum, R. P., Aisyah, N., Sahir, S. H., & Purwati, T. (2020). Buku Ajar Budaya Organisasi dalam Praktik. In *Nizamia Learinig Center* (Vol. 5, Nomor 3).

Sri Redjeki, Mombang Sihite, E. S. (2021). PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DENGAN MODERASI BUDAYA ORGANISASI (Study kasus pada Customer Sales Representative di Gerai Grapari Telkomsel wilayah Jabodetabek – tahun 2020). *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (JEBISMA)*, *5*(3), 208–222.

Subagio, H., & Putri, N. R. P. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan dan Tata Kelola Perusahaan*, *1*(3), 109–117. https://doi.org/10.59407/jakpt.v1i3.551

Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

Sunaryanto, K., & Idrus, O. (2025). Karakteristik Generasi Z Dan Dampak Produktivitas Kerja Pada Dunia Kerja di Indonesia. *Jurnal Sains dan Teknologi*, *7*(3), 37–43. https://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/3892

Wardani, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, *3*(4), 998– 1011. https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.06

Wellem, I., Olivia, Y., Silva, D., & Lela, A. M. D. (2023). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN DAN LITBANG KABUPATEN SIKKA*. *10*(1