

## RESEARCH ARTICLE

# Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen di Universitas Muhammadiyah Palopo

lin Hardianti <sup>1\*</sup>, Suparni Sampetan <sup>2</sup>, Nispa Sari <sup>3</sup>

<sup>1\*,2,3</sup> Universitas Muhammadiyah Palopo.

Email: [linhardianti18@gmail.com](mailto:linhardianti18@gmail.com) <sup>1\*</sup>, [suparni@umpalopo.ac.id](mailto:suparni@umpalopo.ac.id) <sup>2</sup>, [nispasari@umpalopo.ac.id](mailto:nispasari@umpalopo.ac.id) <sup>3</sup>

## Histori Artikel:

Dikirim 20 Maret 2025; Diterima dalam bentuk revisi 25 April 2025; Diterima 20 Mei 2025; Diterbitkan 1 Juni 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

## Suggested citation:

Hardianti, I., Sampetan, S., & Sari, N. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen di Universitas Muhammadiyah Palopo. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(3), 1912–1919. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i3.4237>.

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dosen di Universitas Muhammadiyah Palopo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus dengan menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 70 dosen di universitas Muhammadiyah Palopo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas dosen di Universitas Muhammadiyah Palopo.

**Kata Kunci:** Produktivitas Kerja; Disiplin Kerja.

## Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline on the work productivity of lecturers at Muhammadiyah University of Palopo. This research uses a quantitative approach. Sampling in this research uses the census method by using the entire population as a sample, namely 150 lecturers at Muhammadiyah Palopo University. The results showed that work discipline has a significant positive effect on lecturer productivity at Muhammadiyah University of Palopo.

**Keyword:** Work Productivity; Work Discipline.

## 1. Pendahuluan

Perguruan tinggi merupakan organisasi yang sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia (SDM) yang menjadi anggotanya, termasuk dosen sebagai bagian integral dari SDM tersebut. Peran, tugas, dan tanggung jawab dosen memiliki posisi strategis dalam mencapai tujuan pendidikan nasional, yang bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa serta meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi aspek keimanan dan ketakwaan, akhlak mulia, serta penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Tujuan tersebut diharapkan dapat berkontribusi pada terciptanya masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang sangat penting ini, diperlukan dosen yang memiliki profesionalisme tinggi. Kompetensi dosen menjadi penentu utama dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, yang tercermin dalam kegiatan profesional dosen. Seorang dosen yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dosen yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial yang sesuai dengan tuntutan dalam praktik pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Dirjen Dikti, 2010). Peningkatan produktivitas kerja di lingkungan perguruan tinggi, khususnya bagi dosen, tidak hanya merupakan persoalan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan kerja. Peraturan yang telah ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis, mengharuskan setiap individu untuk mematuhi dan mengikuti norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja berperan sebagai faktor yang mendorong para dosen untuk berkomitmen pada tugas dan tanggung jawab yang diemban, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Disiplin kerja diartikan sebagai sikap untuk mematuhi dan menjalankan aturan-aturan yang ada dengan penuh tanggung jawab dan kesediaan, tanpa adanya paksaan (Mauliddiyah, 2021). Menurut D. Ariani *et al.* (2020), disiplin kerja berfungsi sebagai alat yang digunakan manajer untuk membangun komunikasi dengan karyawan agar mereka lebih sadar dan bersedia mematuhi peraturan serta norma yang ada di organisasi. Pendapat lain menyatakan bahwa disiplin mencerminkan kesadaran individu untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku, dengan penuh tanggung jawab (Efendi dan Gustriani, 2020). Berdasarkan pendapat Mauliddiyah (2021), Uwewengo & Machmud (2023), dan D. Ariani *et al.* (2020), disiplin kerja menunjukkan sikap dan perilaku individu yang mencerminkan keseriusan dalam bekerja.

Dalam setiap organisasi atau perusahaan, baik yang berskala besar maupun kecil, tidak dapat dipisahkan dari peran sumber daya manusia yang berkontribusi melalui tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan upaya yang mereka berikan untuk mencapai tujuan organisasi. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, di antaranya adalah semangat kerja, pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, serta kesempatan berprestasi (Sari, 2022). Produktivitas kerja dapat tercapai apabila pimpinan memberikan perhatian lebih terhadap disiplin kerja karyawan, karena kedisiplinan merupakan sikap mental yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat dan berkualitas. Dengan adanya disiplin yang baik, produktivitas kerja dapat ditingkatkan secara signifikan. Sejalan dengan pendapat Arufurahman *et al.* (2021), Fauzi *et al.* (2023), Irfan & Mahargiono (2023), serta Mauliddiyah (2021), disiplin kerja mencerminkan kesetiaan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, baik dalam organisasi maupun perusahaan, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penerapan disiplin yang efektif diharapkan dapat mendorong terwujudnya pekerjaan yang lebih efektif dan produktif. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

## 2. Metode Penelitian

Teori Manajemen Ilmiah, yang dikembangkan oleh Frederick Taylor, menekankan pentingnya penyempurnaan proses kerja dan peningkatan efisiensi. Teori ini menganjurkan standarisasi tugas, pembagian kerja, serta pemberian insentif finansial untuk meningkatkan produktivitas. Inti dari Taylorisme adalah memecah proses kerja yang rumit menjadi tugas-tugas individual yang lebih sederhana dan dapat

## RESEARCH ARTICLE

diulang. Tugas-tugas individual ini kemudian diatur waktunya untuk menemukan cara yang paling efisien dalam pelaksanaannya. Karyawan dilatih khusus untuk tugas-tugas tersebut dengan tujuan untuk mencapai spesialisasi dan efisiensi yang lebih baik. Disiplin kerja merupakan elemen penting dalam manajemen, di mana instansi atau kantor wajib memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar pekerjaan dapat meningkat. Disiplin kerja adalah suatu konsep yang menuntut pegawai untuk bertindak secara teratur dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Prastyana (2021) berpendapat bahwa disiplin menunjukkan sikap hormat pegawai terhadap peraturan yang ada di instansi tempat mereka bekerja, sementara Pratiwi & Pemasari (2022) menyatakan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Beberapa indikator disiplin kerja, menurut Firmansyah & Mistar (2020), meliputi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, kewaspadaan, serta etika kerja. Produktivitas kerja, menurut D.R. Ariani *et al.* (2020), adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dan sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas juga dapat dipahami sebagai kemampuan sumber daya untuk menghasilkan sesuatu dengan membandingkan pengorbanan (input) dan penghasilan (output) (Gozali, 2020). Untuk mengukur produktivitas kerja, Wulandari *et al.* (2020) mengidentifikasi beberapa indikator, seperti kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas, hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, dan kualitas kerja (mutu). Produktivitas yang optimal dapat dicapai dengan memperhatikan peningkatan disiplin kerja, yang berdampak langsung pada kualitas dan efisiensi pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada dosen di Universitas Muhammadiyah Palopo.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang bertujuan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan instrumen, dengan analisis data yang bersifat statistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, yang menurut Sugiyono (2016) bertujuan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya. Penelitian ini dilakukan di Kampus Universitas Muhammadiyah Palopo selama periode 1 November 2024 hingga 1 Januari 2025. Populasi penelitian ini mencakup seluruh dosen yang ada di Universitas Muhammadiyah Palopo, dengan sampel yang diambil sebanyak 70 dosen. Sampel dipilih menggunakan metode probability sampling, dengan kriteria dosen yang telah mengajar lebih dari 5 tahun di universitas tersebut. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang dapat dihitung, diukur, atau diberi nilai numerik. Sumber data primer diperoleh melalui distribusi kuesioner kepada responden yang diteliti, sementara data sekunder diperoleh dari jumlah dosen dengan jabatan pasif serta dokumen pendukung lainnya. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan dua cara utama, yaitu penyebaran kuesioner dan observasi. Kuesioner yang disebarkan berisi serangkaian pertanyaan tertulis yang telah disusun secara terstruktur untuk mendapatkan informasi dari responden, yang mencakup laporan tentang kondisi pribadi atau hal-hal yang diketahui oleh responden. Penyebaran kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data primer terkait kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Palopo. Menurut Ferdinand (2006), data primer diperoleh langsung melalui penelitian lapangan pada objek yang diteliti. Untuk memastikan bahwa data yang diperoleh valid, instrumen kuesioner menggunakan skala Likert 1-5 sebagaimana disarankan oleh Sugiyono (2010). Selain itu, observasi dilakukan untuk meninjau langsung perilaku responden serta pelaksanaan kebijakan di universitas tersebut. Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat ukur penelitian, yaitu kuesioner, dapat mengukur apa yang dimaksudkan. Uji ini menggunakan rumus koefisien korelasi Product Moment, dengan membandingkan nilai *r*-hitung dan nilai signifikansi/probabilitas dari setiap item pertanyaan terhadap tingkat signifikansi 5%. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban yang diberikan konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan prosedur Cronbach's Alpha, dengan ambang batas 0,05 (Ghozali, 2012). Untuk analisis data, digunakan uji regresi linear sederhana, yang bertujuan untuk memodelkan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen.

RESEARCH ARTICLE

Dalam analisis regresi linear sederhana, perubahan pada variabel independen akan diikuti oleh perubahan pada variabel dependen secara tetap, yang digunakan untuk memprediksi perubahan nilai variabel dependen. Uji T parsial juga digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh satu variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Sugiyono, 2016).

Tabel 1. Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Referensi
1	Disiplin Kerja	Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan 5. Etika kerja 6. Tanggung jawab	• Firmansyah & Mistar, 2020 • Prastyana, 2021 • Pratiwi & Pemasari, 2022
2	Produktivitas Kerja	Produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai ( <i>output</i> ) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan ( <i>input</i> ). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu	1. Kemampuan 2. Hasil 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efektivitas	• D. R. Ariani <i>et al.</i> , 2020 • Wulandari <i>et al.</i> , 2020

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Hasil

Tabel 2. Hasil Uji Validasi Disiplin Kerja (X)

No. Butir	R hitung	>/<	R tabel	Status
1.	0.568	>	0.2352	Valid
2.	0.670	>	0.2352	Valid
3.	0.691	>	0.2352	Valid
4.	0.553	>	0.2352	Valid
5.	0.610	>	0.2352	Valid
6.	0.719	>	0.2352	Valid
7.	0.674	>	0.2352	Valid
8.	0.649	>	0.2352	Valid

Berdasarkan tabel 1 dapat diambil kesimpulan dengan nilai valid  $R_{tabel} < R_{hitung}$  dimana  $R_{tabel} = Df = N-2$  ( $70-2 = 68$ )  $R_{tabel} = 0.209$ , dengan demikian keseluruhan item pertanyaan untuk Disiplin kerja lebih besar dari nilai  $R_{tabel}$  maka dapat dinyatakan bahwa keseluruhan item pertanyaan sebanyak 8 item dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Produktivitas Kerja (Y)

No. Butir	R hitung	>/<	R tabel	Status
1.	0.748	>	0.2352	Valid
2.	0.713	>	0.2352	Valid

RESEARCH ARTICLE

3.	0.738	>	0.2352	Valid
4.	0.799	>	0.2352	Valid
5.	0.896	>	0.2352	Valid
6.	0.865	>	0.2352	Valid
7.	0.791	>	0.2352	Valid
8.	0.700	>	0.2352	Valid

Berdasarkan tabel 3 dapat diambil kesimpulan dengan nilai valid  $R_{tabel} < R_{hitung}$  dimana  $R_{tabel} = Df = N-2$  ( $70-2 = 68$ )  $R_{tabel} = 0.209$ , dengan demikian keseluruhan item pertanyaan untuk Disiplin kerja lebih besar dari nilai  $R_{tabel}$  maka dapat dinyatakan bahwa keseluruhan item pertanyaan sebanyak 8 item dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha
1	Disiplin Kerja (X)	8	0,822
2	Produktivitas Kerja (Y)	8	0,910

Berdasarkan tabel 4 hasil uji reliabilitas diatas, nilai alpha *Cronbach* untuk disiplin kerja adalah 0,871 dan produktivitas kerja 0,937. Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan adalah sangat baik untuk disiplin kerja dan produktivitas kerja seperti yang dikemukakan oleh (Santoso, 2016).

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,248	3,766		1,393	,168
Disiplin Kerja	,778	,105	,668	7,406	,000

Dari data diatas dapat dibuat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1$$

$$Y = 5,248 + 0,778$$

Dimana:

- Y : Produktivitas Kerja  
X1 : Disiplin Kerja  
b1 : Koefisien regresi  
a : Konstanta

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Konstanta sebesar 5,248 menyatakan bahwa jika ada disiplin kerja maka produktivitas kerja dosen di Universitas Muhammadiyah Palopo adalah sebesar 0,778.
- 2) Koefisien regresi Disiplin Kerja (X) sebesar 0,778 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point disiplin kerja akan meningkatkan disiplin kerja dosen Universitas Muhammadiyah Palopo sebesar 0,778.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,248	3,766		1,393	,168
Disiplin Kerja	,778	,105	,668	7,406	,000

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan tabel 6, diperoleh nilai  $T_{hitung}$  variabel disiplin kerja (X) sebesar 7,406 sedangkan  $T_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas  $df = N - k - 1$  dimana  $df = 70 - 1 - 1$ , dimana  $N$  = jumlah sampel,  $k$  = jumlah variabel independen. Dengan demikian  $T_{tabel} = 1.66757 < T_{hitung} = 7,406$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 (signifikan  $< 0,05$ ). Berdasarkan analisis diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dosen di Universitas Muhammadiyah Palopo. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi  $H_0$  : Diduga disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dosen di Universitas Muhammadiyah Palopo ditolak dan Hipotesisi yang berbunyi  $H_1$  : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas dosen di Universitas Muhammadiyah Palopo diterima.

Tabel 7. Hasil Uji R2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,668 <sup>a</sup>	,446	,438	2,626
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Tabel 7 menunjukkan nilai R sebesar 0,668. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel disiplin kerja dalam menjelaskan variabel produktivitas kerja adalah 66,8%, sedangkan sisanya sebesar 33,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### 3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Keith Davis yang menyatakan bahwa "Discipline is management action to enforce organization standards." Dalam pandangan Davis, disiplin kerja berfungsi sebagai alat manajerial untuk menegakkan dan mempertegas pedoman-pedoman organisasi. Individu yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menunjukkan konsistensi, keteraturan, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andini *et al.* (2019), yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ariani *et al.* (2020) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja, bersama dengan faktor lain seperti rotasi jabatan, memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian lain oleh Arufurahman *et al.* (2021) dan Fauzi *et al.* (2023) juga menemukan bukti bahwa disiplin kerja mempengaruhi produktivitas secara positif di berbagai organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini menguatkan bahwa penerapan disiplin yang baik dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan di berbagai sektor, termasuk di dunia pendidikan.

## 4. Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dosen di Universitas Muhammadiyah Palopo. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dosen di universitas tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi yang bermanfaat bagi instansi terkait, khususnya dalam meningkatkan kualitas kinerja dosen, serta berkontribusi pada perkembangan dunia pendidikan secara umum. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu hanya menggunakan satu variabel independen, yaitu disiplin kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, seperti kecerdasan intelektual, gender, gaji, motivasi kerja, insentif, dan faktor lainnya. Selain itu, responden dalam penelitian ini hanya terbatas pada dosen di Universitas Muhammadiyah Palopo, sehingga penelitian selanjutnya dapat memperluas jangkauan responden dengan melibatkan dosen dari beberapa instansi atau bahkan sektor pemerintahan, untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.



## 5. Referensi

- 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), 68-77. <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480-493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh disiplin kerja, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268-279. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>.
- Arufurahman, F., Hidayat, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Nobel Management Review*, 2(3), 361-369. <https://doi.org/10.37476/nmar.v2i3.2042>.
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72-79. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4). <https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.12712>.
- Fauzi, A., Muhammad Akbar, F., Cahyaningtyas, F., Adi Saputra, L., & Puspa Ningrum, M. (2023). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4), 1007-1012. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.210>.
- Firmansyah, D., & Mistar, M. (2020). Pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202-216. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2532>.
- Indahsari, N. N., & Damayanti, K. (2020). Pengaruh disiplin kerja guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Industri Rumah Opak Gambir Sekar Mawar Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 5(2), 171-179.
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 70-88. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>.
- Munawaroh, D. B. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Prastyana, W. M. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. VME Process* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Pratiwi, A., & Permatasari, R. I. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA BURUH DIVISI PRODUKSI PT. MULTI ELEKTRIKSEJAHTRINDO, CITEUREUP KABUPATEN BOGOR. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 14-26.

## RESEARCH ARTICLE

- Sari, N. M. O., Santoso, R. T. P. B., & Sirna, I. K. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 17(1). <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>.
- Sarita, E. R. (2022). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD. Bagong Kediri. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 190–204. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i2.485>.
- Setiawan, M. D., Bakri, M., & Ilyas. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh. *Jurnal Serambi Konstruktivis*, 4(2), 109–116.
- Suprpto, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi. 2(2), 104–113.
- Uwewengo, S., & Machmud, R. (2023). Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 1229–1236.
- Winarsih, W., Veronica, A., & Anggraini, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Awfa Smart Media Palembang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmaniyah*, 3(2), 34. <https://doi.org/10.51877/jiar.v3i2.151>.
- Wulandari, R. W., Farida, U., & Santoso, A. (2020). Pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan stress kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMK Bakti Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1). <https://doi.org/10.24269/asset.v3i1.2701>.