

---

# **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Assembly PT.X**

## **(The Influence Of The Work Environment Of Work Motivation On The Work Productivity Of PT.X Assembly Department Employees)<sup>1</sup>**

---

**Yulicha Ananda Aqmarina<sup>2</sup>; Taufiq Rachman<sup>3</sup>**

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jumlah anggota sampel dengan metode Slovin. Teknik pengolahan data menggunakan metode uji instrumentasi, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS 25 bertujuan untuk membantu peneliti untuk mendapatkan hasil kelayakan dan pengaruh antar variabel independen terhadap dependen serta pengujian hipotesis.*

*Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara bersama-sama, terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.*

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, Produktivitas Kerja**

**Kode JEL:**

---

### **Abstract**

*This research aims to examine the work environment and work motivation on employee work productivity. The sampling method used was the sampling technique for the number of sample members using the Slovin method. Data processing techniques using instrumentation test methods, classical assumption tests and hypothesis testing with the help of the SPSS 25 program aim to help researchers to obtain feasibility results and the influence of independent variables on the dependent as well as hypothesis testing.*

*The results of this research prove that there is a significant positive influence between the work environment on employee work productivity, and there is a significant influence between work motivation on employee work productivity. Taken together, there is a significant influence between the work environment and work motivation on employee work productivity.*

**Keywords: Work Environment, Work Motivation, Work Productivity**

**JEL Codes:**

---

## PENDAHULUAN

Produktivitas kerja sumber daya manusia (SDM) karyawan mencakup sikap mental dan perilaku tenaga kerja yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan hari ini harus lebih berkualitas, efektif, dan efisien daripada pelaksanaan pekerjaan pada masa lalu, dan pekerjaan pada saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Namun dalam prakteknya, masih banyak permasalahan dalam lingkup kinerja karyawan dan dunia lain seperti pendidikan yang berimplikasi terhadap produktivitas kerja di lembaga tersebut (Arofah, 2018).

Lingkungan kerja adalah merupakan kondisi fisik dan suasana tempat yang dirasakan dan menjadi kebiasaan oleh para karyawan selama berada ditempat kerja, sama halnya seperti Burhannudin dkk (2019) lingkungan kerja sebagai suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Faktor kedua yang disinyalir mampu mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan menurut penelitian Mafra (2017), dengan Judul serupa yaitu, "Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja". Maka dari itu faktor yang perlu diteliti dalam penelitian ini adalah faktor motivasi kerja. Motivasi kerja dapat diartikan dengan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

Pada penelitian ini, penulis memilih objek penelitian di PT.X. Penelitian dilakukan pada bagian produksi khususnya pada bagian assembly karena pada bagian ini terdapat masalah berupa produk yang rusak atau not good (NG) yang belum dapat diselesaikan sehingga menyebabkan target produksi mencapai yang diharapkan.

Capaian produksi PT.X di bagian Assy produksi perbulannya tidak pernah mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Produksi tertinggi yaitu pada bulan November. Sedangkan pada bulan sebelumnya Agustus-Oktober produksi juga masih dibawah capaian actual produksi dari bulan November. Hal ini dikarenakan terdapat produk NG yang seharusnya dapat langsung di perbaiki, tetapi karena suatu kendala barang harus tertahan sehingga berdampak menurunnya target produksi.

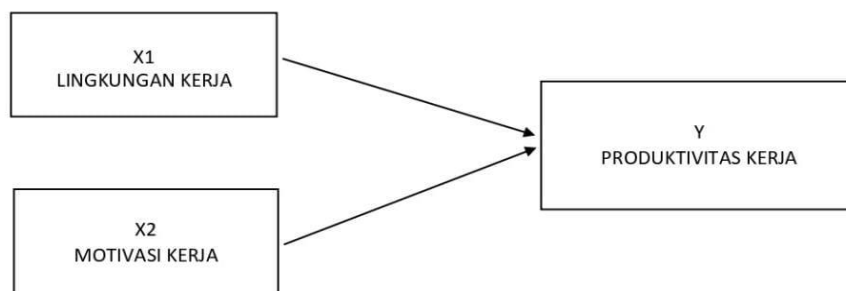
Permasalahan lingkungan, berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan serta beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Fathussyaadah & Ardiansyah (2020) yang memiliki objek penelitian yang sama dilakukan pada para sebuah perusahaan menunjukkan Produktivitas kerja pegawai sangat berfluktuasi, saat tertentu mengalami peningkatan tetapi pada waktu lain dapat mengalami penurunan sebagai akibat dari berbagai faktor, baik dari internal organisasi maupun dari eksternal perusahaannya, salah satunya adalah faktor

lingkungan kerja. Salah satu faktor penting yang menjadi persoalan dilingkungan kerja PT. X adalah hubungan kerja non fisik. Hubungan kerja yang terkadang adanya ketidak sengajaan bersentuhan karna sebagai akibat terjadinya terlalu banyak orang dalam satu line produksi di bagian assembly PT. X.

Menurut permasalahan umum yang muncul terkait motivasi kerja di PT. X menunjukkan sebagian karyawan hanya memiliki tanggung jawab seadanya terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Bagi karyawan PT. X mereka tidak bermotivasi kerja karena mengikuti karyawan lainnya. Bagi karyawan PT. X yang sudah bekerja cukup lama dan belum ada kenaikan pangkat otomatis membuat motivasi kerja mereka menjadi menurun, karena mereka sudah tahu yang didapat juga tidak akan naik secara signifikan.

## METODOLOGI

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja bagian assembly yang berjumlah 518 orang. Dalam menentukan sampel peneliti menggunakan teknik simple random sampling. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah pengambilan anggota sample dari departement assembly PT.X yang memiliki populasi dengan jumlah karyawan 518 orang. Pengambilan anggota sampel menggunakan rumus Slovin dan mendapatkan sebanyak 84 sampel dari karyawan bagian assembly PT.X. Jenis data penelitian yang digunakan oleh peneliti ini yaitu data kuantitatif, karena data kuantitatif menggunakan bentuk angka yang digunakan dalam penelitian dengan cara mengukur indikator-indikator variabel sehingga diperoleh gambaran diantara variabel-variabel tersebut yang hendak diteliti serta melakukan pengambilan data dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada seluruh karyawan tersebut. Jenis dan sumber data menggunakan data primer dan sekunder dengan metode penelitian kuantitatif dibantu software SPSS sebagai alat analisa data. Skala pengukuran variable dalam karya ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018:152) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini maka dapat dibangun teori yang dapat menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol hubungan atau pengaruh variable independen terhadap variable dependen.



Keterangan:

X1 → Y : Mega Dahlia ( 2019) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi ( studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS))” hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, Kelelahan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS).

X2 → Y : Ryuni Dhyana Prashakti, dkk (2021) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, Pelatihan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1) Purnami & Utama (2019)	X1.1 Pengetahuan	
	X1.2 Kemampuan Berfikir	Likert
	X1.3 Sikap	
Motivasi Kerja (X2) Hasibuan (2006)	X2.1 Sikap	
	X2.2 Norma	Likert
	X2.3 Tanggung Jawab	
Produktivitas Kerjs (Y) (Ummar 1999)	Y.1 Efektivitas	Likert
	Y.2 Efisiensi	

### Populasi dan Sampel

Menurut Juliandi A, Irfan (2014) “populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Dalam penelitian adakalanya peneliti mengambil keseluruhan obyek atau sebagian saja dari keseluruhan obyek penelitian untuk dijadikan bahan untuk diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja bagian assembly PT. X yang berjumlah 518 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti. Menurut Juliandi A, Irfan (2014) “sampel merupakan wakil-wakil dari populasi”. Sampel dapat diambil melalui cara-cara tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Dalam menentukan sampel peneliti menggunakan teknik simple random sampling. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah pengambilan anggota sample dari departement assenmbly PT.X yang memiliki populasi dengan jumlah karyawan 518 orang. Pengambilan anggota sampel menggunakan rumus Slovin dan mendapatkan sebanyak 84 sampel dari karyawan departemen assemble PT. X.

### Metode Analisa Data

Metode analisa data dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan statistic. Dalam penelitian kuantitatif, analisa data merupakan kegiatan setelah data terkumpul dari seluruh responden atau sumber data lain. Kegiatan dalam analisa data adalah mengelompokan data berdasarkan variable

dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variable dari seluruh responden, menyajikan data tiap variable yang diteliti, melakukan perhitungan, untung menguji hipotesis yang telah dilajukan. Analisa selanjutnya dilakukan dengan reliability. Analisa menggunakan software SPSS 25.

## HASIL

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengukur variabel-variabel penelitian, yaitu penggunaan media sosial, motivasi belajar, dan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi belajar. Kuesioner tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian dengan baik. Analisis deskriptif terhadap variabel-variabel penelitian menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki hasil yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel penelitian dapat diukur dengan baik menggunakan kuesioner yang telah dikembangkan. Pembahasan penelitian ini meliputi pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian assembly PT.X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat membantu menaikkan produktivitas kerja karyawan bagian assembly PT.X.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas kerja (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel (X1) (Lingkungan Kerja) terhadap variabel (Y) (Produktivitas Kerja). Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini terbukti dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga semua item pertanyaan yang dipakai pada Lingkungan Kerja dinyatakan valid (sah), lalu ada uji reabilitas dapat dilihat bahwa Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60/0.600. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini layak dipergunakan sebagai bahan analisis permasalahan karena semua variabel adalah reliabel, Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai (Asymp.Sig2-tailed) pada variabel kompensasi reward, punishment dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,059 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan Uji Multikolinearitas dapat dijelaskan bahwa pada bagian colinerity statistics menunjukkan bahwa variabel X1 (Lingkungan Kerja) memperoleh angka VIF 1.332 dan total tolerance menunjukkan  $> 0,10$ , Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai. Berdasarkan uji Heteroskedastisitas bahwa diketahui nilai signifikansi (Sig.) uji ke dua variabel independen (bebas) dengan Absolute Residual (ABS\_RES) lebih dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedistisitas. Berdasarkan uji korelasi Dari tabel output diatas diketahui nilai Sig (2-taled) antara variabel X1 dengan Variabel Y adalah sebesar

0,000 < 0,05, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X1 dengan variabel Y. Selanjutnya, Nilai value korelasi nya sebesar 0,536 ini tergolong ke dalam kategori “Hubungan Sedang” karena berada dalam tingkat antara 0,400 – 0,599. Berdasarkan analisis pada hasil uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) diatas menunjukan nilai Adjusted R-square sebesar 0.388. Hasil ini berarti bahwa pada variabel bebas yaitu Disi Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Produktivitas Kerja dapat menjelaskan variabel terikatnya sebesar 38.8% dan selisih sebesar 61.2% (100% - 38.8%) dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan regresi linier berganda yang menunjukkan Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,411 nilai variabel Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja meningkat satu satuan maka meningkat juga hasil produktivitas kerja. Maka dapat diperkirakan nilai variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,411. Berdasarkan Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi 0,001 dan koefisien refresi mempunyai nilai positif yaitu 0,411 Sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 3.438 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.990. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “terdapat pengaruh positif secara parsial antara Lingkungan Kerja (X1) dengan variabel terikat Produktivitas Kerja (Y) maka dinyatakan diterima. Lalu berdasarkan Uji F diperoleh bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel (27.278 > 3.110), dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa X1 (Lingkungan Kerja) jika diuji secara bersamaan atau simultan berpengaruh terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja).

### **Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel (X2) (Motivasi Kerja) terhadap variabel (Y) (Produktivitas Kerja). Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini terbukti dari hasil uji validitas menunjukan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga semua item pertanyaan yang dipakai pada Motivasi Kerja dinyatakan valid (sah), lalu ada uji reabilitas dapat dilihat bahwa Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60/0.600. Hal ini menunjukan bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini layak dipergunakan sebagai bahan analisis permasalahan karena semua variabel adalah reliabel, Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai (Asymp.Sig2-tailed) pada variabel kompensasi reward, punishment dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,059 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan Uji Multikolinearitas dapat dijelaskan bahwa variabel X2 (Motivasi Kerja) memperoleh angka VIF 1.332 dan total tolerance menunjukan > 0,10. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak

terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai. Berdasarkan uji Heteroskedastisitas bahwa diketahui nilai signifikansi (Sig.) uji ke dua variabel independen (bebas) dengan Absolute Residual (ABS\_RES) lebih dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedistisitas. Berdasarkan uji korelasi diketahui nilai Sig (2-tailed) antara variabel X2 dengan Variabel Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X2 dengan variabel Y. Selanjutnya, Nilai value korelasi nya sebesar 0,561 ini tergolong ke dalam kategori “Hubungan Sedang” karena berada dalam tingkat antara 0,400 – 0,599. Berdasarkan analisis pada hasil uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) diatas menunjukan nilai Adjusted R-square sebesar 0.388. Hasil ini berarti bahwa pada variabel bebas yaitu Disi Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Produktivitas Kerja dapat menjelaskan variabel terikatnya sebesar 38.8% dan selisih sebesar 61.2% (100% - 38.8%) dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan regresi linier berganda yang menunjukkan. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,530 nilai variabel Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja meningkat satu satuan maka meningkat juga hasil produktivitas kerja. Maka dapat diperkirakan nilai variabel Mtotivasi Kerja sebesar 0,530. Berdasarkan Uji t Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai signifikansi 0,000 dan koefisien refresi mempunyai nilai positif yaitu 0.530. Sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 3.946 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.990. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “terdapat pengaruh positif secara parsial antara Motivasi Kerja (X2) dengan variabel terikat Produktivitas Kerja (Y) maka dinyatakan diterima. Lalu berdasarkan Uji F diperoleh bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel ( $27.278 > 3.110$ ), dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa X2 (Motivasi Kerja) jika diuji secara bersamaan atau simultan berpengaruh terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja).

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Implikasi yang disarankan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai sebesar 0.411 atau 41.1% dengan nilai probabilitas (sig) sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka keputusannya ialah hipotesis diterima dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga dapat disimpulkan, para Karyawan Bagian Assembly PT. X yang nyaman dengan

lingkungan kerja hal tersebut memberikan dampak langsung terhadap produktivitas kerja.

## **2. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja**

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai sebesar 0.530 atau 53.0% dengan nilai probabilitas (sig) sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka keputusannya ialah hipotesis diterima dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan, semakin tinggi motivasi kerja Karyawan Bagian Assembly PT. X maka semakin produktif kinerja mereka. Sehingga motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan Bagian Assembly PT. X.

## **3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai probabilitas (sig) sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka keputusannya ialah hipotesis diterima dan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari hasil pembagian kuesioner terhadap responden, dapat dilihat bahwa para Karyawan Bagian Assembly PT. X memang menunjukkan kesukaan terhadap lingkungan kerja dan motivasi kerja yang tinggi sehingga produktivitas kerja mereka meningkat.

## **KESIMPULAN**

1. Hasil analisis Uji parsial (Uji T) Variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai T hitung lebih besar dari T tabel. Hal ini disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Assembly PT. X
2. Hasil analisis Uji parsial (Uji T) Variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai T hitung lebih besar dari T tabel. Hal ini disimpulkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Assembly PT. X
3. Hasil analisis Uji simultan (Uji F) diperoleh F hitung lebih besar dari F tabel. Hal ini disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Assembly PT. X.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arofah, Eli Fitrotul. 2018. Produktivitas Pengajar dalam Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tawadhu*. 2(2). 572-587.
- Mafra, Nisa' Ulul. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ecoment Global*. 2(2). 9-21.
- Fathussyaadah, Eva & Ardiansyah, Aar. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. Indolakto. *Jurnal Ekonomak*. 6(2). 1-14.
- Dahlia, M. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* , 5 (1), 11-16.
- Dhyan, R., & Parashakti, DN 2021. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi* , 131-35.
- Juliandi A, Irfan, M. S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.