

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Cupu Artama Jaya

✉ Nur Aini Alimah & Mudji Kuswinarno
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia

DOI: [10.21107/kompetensi.v19i1.29815](https://doi.org/10.21107/kompetensi.v19i1.29815)

ABSTRAK

Permasalahan yang ada di perusahaan ini adalah belum optimalnya produktivitas karyawan dapat dilihat dari kualitas karyawan yang kurang semangat. Budaya kerja dalam menanamkan sifat disiplin dan tepat waktu masih kurang dan harus lebih diperbaiki lagi. Dalam penelitian ini ada tiga variabel, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan teknik simple random sampling sebagai teknik pengambilan sampel pada penelitian ini. Dengan jumlah responden sebanyak 70 karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil analisis, didapatkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV. Cupu Artama Jaya.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

The problem that exists in this company is that employee productivity has not been optimized, it can be seen from the quality of employees who lack enthusiasm. Work culture in instilling the nature of discipline and punctuality is still lacking and must be further improved. In this study there are three variables, namely work motivation, work environment and work productivity. This study uses a type of quantitative research, using simple random sampling technique as a sampling technique in this study. With the number of respondents as many as 70 employees. The purpose of this study was to examine the effect of motivation and work environment on work productivity. Based on the results of the analysis, it is found that work motivation and work environment have a positive and significant effect on work productivity in CV employees. Cupu Artama Jaya.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Work Productivity



This article is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

✉ **Corresponding Author**

Email : nurainialimah@gmail.com
Address : Jl. Raya Telang, Perumahan Telang Inda, Kec. Kamal,
Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur 69162

PENDAHULUAN

Penurunan kinerja perusahaan sering kali dikaitkan dengan kelemahan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), terutama dalam hal pengelolaan dan pengembangan karyawan (Dessler, 2020). Berbagai studi menunjukkan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang dimilikinya (Robbins & Judge, 2019). Pada kondisi saat ini perusahaan-perusahaan cenderung mengalami penurunan kinerja. Hal ini disebabkan oleh kegagalan manajemen dalam mengelola karyawannya. Suatu perusahaan akan dikatakan berhasil jika tenaga sumberdaya manusia yang handal dalam melakukan pekerjaannya. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh tenaga kerja yang baik, oleh karena itu perlu adanya kajian tentang faktor-faktor apa saja yang diperlukan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Tujuan dari perusahaan sendiri adalah untuk memperoleh laba maksimum. Dalam hal ini, setiap organisasi diharapkan untuk memiliki sumber daya manusia yang handal dengan kompetensi dan keterampilan yang dimilikinya.

CV. Cupu Artama Jaya adalah sebuah perusahaan yang dimana perusahaan ini berfokus pada pengolahan daging ayam menjadi Karkas ayam, Daging ayam bonless, Daging ayam giling, dan Ayam cutting. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif akan meningkatkan produktivitas karyawan. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

Menurut konsep manajemen, pemberian motivasi ini guna dapat mendorong karyawan bekerja dengan semakin produktif. Dorongan ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan dorongan alamiah dari dalam diri manusia, baik faktor eksternal maupun internal yang mempengaruhi manusia. Hal lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Permasalahan yang terjadi di perusahaan berkenaan dengan motivasi kerja adalah beberapa karyawan tidak bekerja tanpa memberitahukan alasan yang jelas dan sering rusaknya mesin dan peralatan kerja mengakibatkan proses produksi menjadi terganggu dan target penjualan menjadi tidak tercapai. Selanjutnya permasalahan lingkungan kerja (fisik) terhadap produktivitas kerja. Penelitian oleh Chandrasekar (2011) menegaskan bahwa kualitas lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kepuasan kerja dan pada akhirnya mempengaruhi produktivitas karyawan secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang kurang bagus seperti kebersihan lingkungan yang kurang dijaga, kurangnya pencahayaan, terdapat bau yang kurang sedap di beberapa bagian, dan beberapa ventilasi yang tertutup. Hal tersebut berpengaruh terhadap ketenangan karyawan dalam bekerja.

Permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan pada kondisi nyata di lapangan terjadi pada CV. Cupu Artama Jaya yang terindikasi menunjukkan bahwa produktivitas karyawan belum optimal pada karyawan. Belum optimalnya produktivitas karyawan dapat dilihat dari kualitas karyawan yang kurang semangat. Budaya kerja dalam menanamkan sifat disiplin dan tepat waktu masih kurang dan harus lebih diperbaiki lagi.

Tabel 1
Jumlah Produksi CV. Cupu Artama Jaya Tahun 2021 (Januari-Desember)

No.	Bulan	Hasil Produksi/Ton
1.	Januari	1.395,701.60
2.	Februari	2,106,757.86
3.	Maret	861,210.86
4.	April	1,232,338.89
5.	Mei	1,102,716.91
6.	Juni	1,471,042.01
7.	Juli	1,547,934.32
8.	Agustus	862,955.51
9.	September	847,059.49
10.	Oktober	1.050,798.59
11.	November	805,665.50
12.	Desember	982,128.1

Sumber: Data Diolah

Data dalam tabel menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan dari bulan ke bulan terjadi secara fluktuatif, yang artinya produktivitas kerja ini sangat diperlukan bagi CV. Cupu Artama Jaya. Apalagi dalam persaingan pasar yang menuntut perusahaan cermat dalam menyediakan barang sesuai dengan permintaan pasar dengan kualitas yang memuaskan. Tanpa adanya produktivitas kerja karyawan sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi, hal tersebut mustahil dapat tercapai. Maka perlu di perhatikanya beberapa faktor yang mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tersebut dalam mencapai target yang di harapkan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat berpengaruh besar dalam sebuah produktivitas kerja karyawan terhadap jumlah produk yang dihasilkan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Cupu Artama Jaya”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan pengetahuan yang dapat diperoleh dengan menggunakan metode statistik atau cara kuantifikasi (pengukuran) lainnya. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan ilmiah yang digunakan untuk menguji teori melalui pengukuran variabel-variabel yang dapat dianalisis secara statistik (Creswell, 2014). Sementara pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan CV. Cupu Artama Jaya dengan jumlah populasi yang mencapai 234 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*, menggunakan rumus slovin dengan total sampelnya yakni 70 Orang. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang telah diuji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolineritas dan uji heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda. Dan untuk membuktikan hipotesis dilakukan pengujian hipotesis yaitu uji t, uji F dan uji R² koefisien determinasi.

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.881	1.697		2.876	.005
1 TX1	.533	.109	.572	4.877	.000
TX2	.246	.101	.284	2.423	.018

Sumber: Data Diolah

Tabel 3
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	785.897	2	392.949	67.934	.000 ^b
1 Residual	387.546	67	5.784		
Total	1173.443	69			

Sumber: Data Diolah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, terhadap Produktivitas Kerja. Dalam menganalisa Motivasi kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Cupu Artama Jaya dapat menggunakan analisis regresi linier berganda Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis linier berganda dilakukan berdasarkan nilai standardised coefficient hasil regresi antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yang diolah menggunakan data komputer dengan program SPSS, hasil selengkapnya mengenai koefisien regresi dapat disajikan melalui tabel 2. Berdasarkan atas angka-angka perhitungan dalam tabel 2 maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4.881 + 0.533 (X_1) + 0,246 (X_2) + e$$

Dimana:

Y : Produktivitas Kerja

A : Konstanta (4.881)

B₁ : Koefisien regresi untuk X₁ (0,533)

B₂ : Koefisien regresi untuk X₂ (0,246)

X₁ : Motivasi Kerja

X₂ : Lingkungan Kerja

e : Nilai residu

Persamaan regresi pada tabel 4.15 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstan sebesar 4.881 artinya jika motivasi kerja (X₁) lingkungan kerja (X₂) adalah 0, maka produktivitas kerja (Y) nilainya adalah 4.881.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (b₁) sebesar 0,533 artinya jika motivasi kerja mengalami peningkatan, maka produktivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,533.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b₂) sebesar 0,246, artinya jika nilai faktor lingkungan kerja mengalami peningkatan, maka produktivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,246.

Tabel 4
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.881	1.697		2.876	.005
1 TX1	.533	.109	.572	4.877	.000
TX2	.246	.101	.284	2.423	.018

Sumber: Data Diolah

Pengujian Hipotesis

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. “Uji statistik F digunakan untuk memenuhi semua pengaruh variabel independen yang di uji pada tingkat signifikan 0,05. Hasil uji koefisien signifikan simultan dapat dilihat pada tabel 4.16 Nilai F_{hitung} yang diperoleh 67.934 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,136 maka dapat diketahui nilai F_{hitung} 67.934 > F_{tabel} 3,136 dengan tingkat signifikan 0,000 karena tingkat signifikan < dari 0,05. maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel produktivitas kerja pada CV. Cupu Artama Jaya. Dengan kata lain dapat diketahui pada tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap produktivitas kerja.

Hasil Uji t

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan dalam tabel 4.15 di atas, maka diketahui bahwa nilai koefisien (B) variabel motivasi kerja sebesar 0,533 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja (Y). Pengaruh positif diartikan sebagai motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y). Pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) positif terhadap Produktivitas kerja (Y). Hal ini dapat dilihat pada nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan (α) = 0,05 dan hasil t_{hitung} sebesar 4,877 lebih besar dari 1,668, maka dapat disimpulkan variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial.

Demikian pula variabel lingkungan kerja (X_2) menunjukkan bahwa nilai koefisien (B) variabel lingkungan kerja sebesar 0,246 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). “Pengaruh positif diartikan bahwa semakin meningkat lingkungan kerja (X_2) maka akan meningkat pula produktivitas kerja (Y). Pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) positif terhadap produktivitas kerja (Y). “Hal ini dapat dilihat pada nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan (α) = 0,05 dan hasil t_{hitung} sebesar 2,423 lebih besar dari 1,668, maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja

Pengaruh motivasi kerja dengan produktivitas kerja melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja di CV. Cupu Artama Jaya berdampak terhadap produktivitas kerja, dimana semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka produktivitas kerja mengalami peningkatan. “Kemudian hasil uji parsial yang telah diuji ternyata ada pengaruh yang

signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Dimana tingkat motivasi kerja signifikan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja secara positif dengan nilai 0,533 dan nilai Sig. t sebesar 0,000, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. “Dengan demikian hipotesis pertama terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Purnami & Utama (2019) dimana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja sebesar 0,537.

Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Produktivitas kerja

Pengaruh lingkungan kerja dengan produktivitas kerja melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja. “Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja khususnya di CV. Cupu Artama Jaya berdampak terhadap produktivitas kerja, dimana semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka produktivitas kerja mengalami peningkatan. Kemudian hasil uji parsial yang telah diuji ternyata ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja. “Dimana tingkat lingkungan kerja signifikan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja secara positif dengan nilai 0,246 dan nilai Sig. t sebesar 0,000, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis kedua terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di CV. Cupu Artama Jaya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Purnami & Wulandari dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (studi kasus PT.PELANGI Mranggen Demak)” dimana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja sebesar 2,929.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. “Hasil kerja yang dicapai karyawan tentu saja sesuai dengan kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sesuai dengan tujuan perusahaan. Penelitian ini melihat dua faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja (Y), yaitu motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja (Y) melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan. Dari hasil t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 4,877 dan taraf signifikansi 0,000 dan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 2,423 dan taraf signifikansi 0,018. “Sehingga terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil analisis data yang telah di uji kebenaran hipotesisnya dengan model SPSS. “Dalam pembahasan ini akan dibahas mengenai uji serentak/simultan atau uji bersama-sama (F_{hitung}) dan uji secara parsial (t_{hitung}). “Dilihat dari analisis hasil penelitian menunjukkan secara simultan nilai F_{hitung} sebesar 67.974 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,136 yaitu dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$ yaitu berarti secara keseluruhan variabel-variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y).

Sedangkan hasil perhitungan menggunakan regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas adalah 0,533 motivasi kerja (X_1) dan 0,246 variabel lingkungan kerja (X_2). “Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan lingkungan kerja berpengaruh positif pada CV. Cupu Artama Jaya.

Berdasarkan hasil pengujian, terlihat dengan jelas bahwa secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. “Pengaruh dari kedua variabel tersebut bersifat signifikan artinya semakin diatasi permasalahannya dalam CV. Cupu Artama Jaya yang mengakibatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan maka akan mengakibatkan semakin bagus pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang dilakukan hasil dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari temuan di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja CV. Cupu Artama Jaya. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di CV. Cupu Artama Jaya. Berdasarkan analisis dan pembahasan dari kesimpulan di atas, rekomendasi yang dapat disampaikan adalah hendaknya karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerja di CV. Cupu Artama Jaya dengan cara meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan, karena peningkatan kinerja dapat menghasilkan produk dengan kuantitas yang tinggi serta dapat mencapai standar kerja yang berkualitas tentunya dengan target waktu yang ditentukan. Karyawan hendaknya bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan tepat waktu, interaksi antara rekan kerja terjalin demi mencapai target perusahaan, dan kebutuhan akan menguasai pekerjaan dengan cara mendapatkan jabatan sesuai dengan hasil kerja yang dicapai. Karena dengan melakukan pekerjaan yang baik dan memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berdampak dengan apresiasi yang akan mereka dapatkan dari perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman sehingga karyawan dapat yakin akan memaksimalkan produktivitas kerjanya. Misalnya, tempat bekerja yang bersih dapat mempengaruhi emosi dan kondisi, sirkulasi udara juga mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan juga fasilitas kerja seperti APD yang digunakan harus sesuai dengan keselamatan dalam bekerja. Bagi para peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan judul yang sama, disarankan untuk menambah variabel selain variabel dalam judul penelitian ini guna menambah wawasan keilmuan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboelmaged, M. G. (2018). Knowledge sharing through enterprise social network (ESN) systems: motivational drivers and their impact on employees' productivity. *Journal of Knowledge Management*, 1(1), 1-22.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Adiwinata, I. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. *Agora*, 2(1), 22-30.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.

- Purwanto, A. B., & Wulandari, O. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Buletin Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 10-26.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Remaja Rosdakarya..
- Gitosudarmo, I., & Sudita, I. N. (2015). *Perilaku Keorganisasian*. BPFE Yogyakarta.
- Gopar, I. A. (2021). Pengaruh Disiplin, Pelatihan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan. *JURNAL PELITA ILMU*, 15(1), 53-57.
- Lestari, P. A., & Sriathi, A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar. *Doctoral Dissertation*. Udayana University.
- Permanasari, R. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2), 1-9.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611-5631.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 124-137.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan Kombinasi (Mixel Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 70-82.