

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama

Hilda Nopitasari, Rahayu Setianingsih, Dwi Hastuti
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: hildanopitasari03@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi PT. padasa enam utama. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer. Sampel yang digunakan sebanyak 75 responden dan untuk teknik pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling, dengan kuesioner digunakan untuk pengambilan data. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif dan pengujian hipotesis dilakukan dengan metode analisis regresi linear berganda dengan SPSS Versi 29. Hasil penelitian yaitu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, beban kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari keberadaan dan pengaruh sumber daya manusianya. Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia. Maka perlu dilakukan pengelolaan dan pengembangan yang bertujuan menciptakan manusia produktif. Dengan mengembangkan atau mengelola sumber daya manusia dengan baik, maka seorang karyawan dapat dengan mudah menghadapi dan menyelesaikan tugas baik saat ini maupun di masa yang akan datang. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. (Susan, 2019).

Produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil keluaran yang dapat diukur dari fisik, bentuk serta nilai dan masukan yang diukur. Sedangkan menurut (Asnora 2020) produktivitas merupakan ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Menurut (Rachman 2018) Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi

barang atau jasa: “Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang”.

Tabel 1 Data Produksi PT. Padasa Enam Utama

Tahun	Jumlah Karyawan	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Selisih (Ton)	Persentase (%)
2019	300	137.110.140	131.036.390	6.073.750	95,57 %
2020	300	139.163.000	125.488.460	13.674.540	90,17%
2021	300	138.967.087	123.944.390	15.022.697	89,1%
2022	300	137.802.000	120.390.470	17.411.530	87,36%
2023	300	136.195.000	116.892.810	19.302.190	85,82%

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat tingkat produktivitas kerja karyawan selama lima tahun terakhir mengalami penurunan dan realisasi selama lima tahun terakhir belum mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi atau keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dan mereka cenderung mengalami penurunan dalam kinerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan ditempat kerja juga dapat mengakibatkan penuruanan konsentrasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dalam waktu yang ditentukan. Maka mengindikasikan bahwa produktivitas di PT. Padasa Enam Utama belum optimal.

Menurut Ita *et al* (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitaran karyawan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik menurut Sanusi (2020) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitaran tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Fenomena yang ditemukan pada Padasa Enam Utama tentang lingkungan kerja yaitu pada fasilitas kerja seperti kurangnya perlengkapan pada bagian produksi, kurangnya pencahayaan ditempat kerja, akses jalan yang sulit dilewati dan udara yang tidak sehat, hubungan antara rekan kerja yang kurang baik, masih sering terjadi miss komunikasi antara karyawan dengan atasan.

penelitian terdahulu Trisnawati & Parwoto (2020), Made & Wayan (2019), Waseso & Wiwin (2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ketika fasilitas ataupun hubungan antar karyawan dan atasan di sebuah perusahaan baik maka terciptanya lingkungan kerja yang baik.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu beban kerja. Menurut Mahawati *et al* (2021) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu maupun sekelompok individu, selama periode waktu tertentu dalam kegiatan normal. Nida *et al* (2021) mengemukakan beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Darwis (2019) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang dipikul suatu jabatan/unit

organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dengan normal waktu. Jika beban kerja sesuai dengan kapasitas dan ketrampilan individu, dapat memotivasi dan meningkatkan produktivitas.

Fenomena beban kerja yang ditemukan di PT. Padasa Enam Utama ialah kurangnya jumlah karyawan untuk mencatat hasil produksi buah yang masuk ke pabrik sehingga dengan kurangnya jumlah karyawan memberikan kesulitan tersendiri bagi karyawan dalam menghitung jumlah buah yang masuk sehingga terkadang terjadi kesalahan. Selain itu jam kerja karyawan berantakan atau tidak sesuai standar jam kerja dari perusahaan. Misalnya jam kerja yang diberikan perusahaan berakhir pukul 17.00 tetapi kebanyakan dari karyawan produksi tidak bisa memenuhi jam kerja tersebut dikarenakan beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan.

K. J. Nugroho (2021) mengemukakan beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Beban kerja terlalu berat dan target yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, ini dapat menurunkan produktivitas karena karyawan menjadi kurang efektif dan efisien (Abriana, 2021).

Menurut Indri & Juliaster (2018) motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan seorang pegawai dan sebuah organisasi agar dapat bekerja supaya berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan dari organisasi tersebut tercapai. Menurut Cecep (2022) motivasi kerja adalah salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan menurut Kurnia *et al* (2021) motivasi kerja merupakan suatu kemampuan seseorang untuk memberikan kegairahan, kegiatan, pengertian, sehingga orang lain mau mendukung dan bekerja secara suka rela untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

Peneliti juga menemukan fenomena melalui hasil wawancara di PT. Padasa Enam Utama, yaitu kurangnya balas jasa yang diberikan perusahaan yang membuat motivasi karyawan menurun. Penurunan motivasi tersebut dapat dilihat dari prestasi kerja yang mulai berkurang pada bagian produksi. Sehingga dengan menurunnya motivasi membuat produktivitas kerja juga menurun.

Popong *et al* (2020) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sama halnya dengan Made & Wayan (2019), Gheofani & Nur (2023) yang juga mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Ryani *et al* (2021) Rafida (2022), Waseso & Wiwin (2021) mengatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama".

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Karyawan (Y)

Menurut Rachman (2018), produktivitas dapat didefinisikan sebagai ukuran dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. "Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang". Produksi kerja sebenarnya terdiri dari sikap yang selalu percaya bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin sehingga hasil yang dihasilkan esok hari harus lebih baik atau lebih berkualitas dari hasil yang dihasilkan hari ini (Trisnawati & Parwoto, 2020).

Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Menurut Trisnawati dan Parwoto (2020), lingkungan kerja yang baik harus membuat pekerjaan lebih mudah. Menurut Olga (2023), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang terjadi di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melakukan tugas yang diberikan, seperti kebersihan dan musik. Sementara Sudaryo (2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang terjadi di sekitar tempat kerja dan yang dapat mempengaruhi pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Beban Kerja (X2)

Beban kerja adalah segala jenis pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, menurut Abriana (2021). Karena beban kerja yang berlebihan, karyawan dapat mengalami stres dan kelelahan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas pekerjaan mereka.

Motivasi Kerja (X3)

Menurut Achman (2018), istilah "motivasi" berasal dari bahasa Latin, dari kata "movere", yang berarti "mendorong atau menggerakkan." Motivasi adalah proses psikologis yang disebabkan oleh elemen dalam dan luar diri seseorang. adalah meminta orang lain berperilaku secara teratur. Menciptakan motivasi bagi karyawan perusahaan adalah tugas manajer. Motivasi didefinisikan sebagai kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu dan kesiapan untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Intensitas adalah bagian dari upaya. Seseorang yang termotivasi akan melakukan semua yang mereka bisa untuk mencapai tujuannya (Suprpto, 2023).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random sampling, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat

kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Waktu penelitian yang digunakan melakukan penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada responden yaitu selama sebulan Juni 2024. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Padasa Enam Utama. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear bergana, teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik random sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.28415812
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.042
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Pada hasil uji statistik non-Parametrik Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 > 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa residual seluruh variabel tersebut terdistribusi normal.

Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 3 Hasil Uji Parsial (Uji t)
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	10.757	3.253		3.306	.001
	Lingkungan Kerja	.183	.080	.222	2.283	.025
	Beban Kerja	.091	.120	.089	.762	.449
	Motivasi Kerja	.577	.113	.612	5.112	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 2.283 dan t tabel diketahui sebesar 1,993943. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung > t tabel = 2.283 > 1,993943, dan nilai sig (α) = 0.025 < 0.05. Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel beban kerja sebesar 0.762 dan t tabel diketahui sebesar 1,993943. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung < t tabel = 0.762 < 1,993943, dan nilai sig (α) = 0.449 > 0.05. Maka dapat disimpulkan beban kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 5.112 dan t tabel diketahui sebesar 1,993943. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung > t tabel = 5.112 > 1,993943, dan nilai sig (α) = 0.001 < 0.05. Maka dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.760	3.35282

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Motivasi (X3)

b. Dependen Variabel : Produktivitas Kerja

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2), menunjukkan besarnya (R^2) (*Adjusted R Square*) adalah .769. Artinya variabel lingkungan kerja, beban kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 76%. Sedangkan 24% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteiti dalam penelitian ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dalam proses pekerjaan baik dari segi fisik maupun non fisik yang memberikan kesan yang baik sehingga membuat karyawan bekerja dengan baik dan membuat produktivitas kerja menjadi baik Rampisela & Lumintang (2020). Setelah dilakukan pengujian data secara parsial (uji t) diketahui nilai t hitung > dari t tabel = 2.283 > 1,993943 dan nilai sig (α) = 0.025 < 0.05. Maka dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka terkonfirmasi bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selaras dengan pendapat Fajriansyah *et al* (2022), Saputra *et al* (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya apabila lingkungan kerja sudah baik dalam perusahaan maka produktivitas meningkat.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama

Beban kerja merupakan sekelompok atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu dan merupakan aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan individu cenderung meningkatkan produktivitas, sementara Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Ini dapat menurunkan produktivitas karena karyawan menjadi kurang efektif dan efisien (Abriana, 2021). Setelah dilakukan pengujian data secara parsial (uji t) diketahui nilai t hitung < dari t tabel = $0.762 < 1,993943$, dan nilai sig (α) = $0.449 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga tidak membuat perubahan besar terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, terkonfirmasi bahwa beban kerja tidak mempunyai berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan K. J. Nugroho (2021) mengemukakan beban kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan mereka dan karyawan tidak menganggapnya sebagai tugas yang berat. Akibatnya, beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan produktivitas. (Abriana, 2021). Artinya apabila beban kerja menurun dalam perusahaan maka produktivitas meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama

Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap produktivitas, Ketika seseorang merasa termotivasi mereka lebih fokus, gigih, dan bersemangat menyelesaikan tugas secara efektif. Motivasi kerja juga dapat membantu seseorang mengatasi hambatan dan kesulitan yang mungkin timbul dalam bekerja. Oleh karena itu, peningkatan tingkat motivasi karyawan sering kali dapat menghasilkan peningkatan produktivitas yang signifikan (Ryani *et al.*, 2021). Setelah dilakukan pengujian data secara parsial (uji t) diketahui nilai t hitung hitung > t tabel = $5.112 > 1,993943$, dan nilai sig (α) = $0.001 < 0.05$. Maka dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka terkonfirmasi bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selaras dengan pendapat Bramasta *et al* (2020), Setianingsih *et al* (2021) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya apabila motivasi kerja sudah baik dalam perusahaan maka produktivitas meningkat.

PENUTUP

Dari hasil analisis deskriptif dan analisis statistika, maka dapat diperoleh kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Padasa Enam Utama. Artinya apabila lingkungan kerja sudah baik dalam perusahaan maka produktivitas meningkat.
2. Beban kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Padasa Enam Utama. Artinya apabila beban kerja menurun dalam perusahaan maka produktivitas meningkat.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Padasa Enam Utama. Artinya apabila motivasi kerja sudah baik dalam perusahaan maka produktivitas meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abriana, D. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia*. 4.
- Asnora, F. H. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan*.
- Bramasta, R., Asmike, M., & Citaningtyas Ari Kadi, D. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening*.
- Cecep, S. (2022). *Motivasi Kinerja Guru Berbasis Al-Quran (Analisis Manajemen Konflik)*. CV. Jajak, Anggota IKAPI.
- Darwis, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 13.
- Fajriansyah, Muh Imam Taufiq, Halida Sasmita, Aminuddin Hamdat, & A We Tenri Fatimah Singkeruang. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya Di Masa Covid-19*.
- Gheofani, & Nur. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada BLP Property*.
- Indri, & Juliaster. (2018). *Motivasi Kehidupan Menjalani Proses Kehidupan Untuk Kualitas Hidup Yang Lebih Baik*. Guepedia Publisher.
- Ita, Lailatus, & Nur. (2020). *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. UKWH.
- Kurnia, Faroman, & Aziz. (2021). *Dasar Manajemen Dan Kewirausahaan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Made, & Wayan. (2019). *Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. 08.
- Mahawati, Ika, Rolyana, & Puspita. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Nida, Ahmad, & Imam. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia*. 4.
- Nugroho, K. J. (2021). *Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar*.
- Olga, L. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatra Barat*. 2.
- Popong, Yoyok, & Berliana. (2020). *Pengaruh motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT. Tuntex Garment Indonesia*. 1.
- Rachman, A. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java*

Semarang. 11.

- Rafida, V. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan*. 10.
- Rampisela, V. A. ., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311.
- Ryani, Parashakti, & Dewi. (2021). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. 1.
- Sanusi, E. (2020). *Peningkatan Kinerja Sdm Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja*. Media Pustaka.
- Saputra, E. F., Finthariasari, M., & Bustami, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- Setianingsih, R., Purwanti, T., Ramadhan, R. R., & Siregar, D. I. (2021). Pengaruh Pengawasan , Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu.
- Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. ALFABETA.
- Suprpto, D. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT REMCO Jambi*. 1.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Tetty, H. (2023). *Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi*. 5.
- Trisnawati, & Parwoto. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 Pt Js Jakarta*. 22.
- Waseso, & Wiwin. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan cv. Gema teknikatama cibitung*. 2(2).