

	Revenue : Lentera Bisnis Manajemen Volume 01 No 03 Agustus 2023 E ISSN : 2986-1853 https://lenteranusa.id/	
---	---	---

Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Tri Mulyani Kartini¹, Rifqi Andrian Pratama²

Universitas Pelita Bangsa

*E-mail : trimulyani_kartini@pelitabangsa.ac.id

Abstrak

Produktivitas kerja karyawan juga sangat penting dalam pencapaian target perusahaan. Tentunya Sumber daya manusia perlu dibina dan dikelola agar mereka merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan dan dapat berkontribusi dengan produktivitas yang baik. Tentunya Perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek seperti motivasi kerja, loyalitas, lingkungan kerja sekitarnya dan maupun yang lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial. serta pengaruh motivasi kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan melakukan teknik penyebaran kuisioner melalui google form kepada 88 sampel karyawan divisi Cutting PT. Zinus Global Indonesia Karawang Plant. Dari hasil pengolahan data kuisioner yang telah melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, juga uji noemalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan menunjukkan hasil hipotesis yang signifikan baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil dari analisis data menyimpulkan bahwa motivasi kerja, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan memberikan implikasi bahwa motivasi kerja, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja harus diperhatikan agar tercapaian nya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract

Employee productivity is also very important in achieving company targets. Of course, human resources need to be nurtured and managed so that they feel safe and comfortable in doing their jobs and can contribute with good productivity. Of course, the company must pay attention to aspects such as work motivation, loyalty, the surrounding work environment and others. This study aims to examine the effect of work motivation, work loyalty, and work environment on employee productivity partially. and the effect of work motivation, work loyalty and work environment on employee work productivity simultaneously. In this study using quantitative methods and conducting questionnaires to 88 samples of employees of the Cutting division of PT. Zinus Global Indonesia Karawang Plant. From the results of the questionnaire data processing that has been through validity, reliability, classical assumption tests, as well as the noemality test, it shows that the data is normally distributed and shows significant hypothesis results either partially or simultaneously. The results of the data analysis conclude that work motivation, work loyalty, and work environment affect employee productivity. And it implies that work motivation, work loyalty, and work environment must be considered in order to achieve the goals desired by the company.

Keywords: Work Motivation, Work Loyalty, Work Environment, Work Productivity

	Revenue : Lentera Bisnis Manajemen Volume 01 No 03 Agustus 2023 E ISSN : 2986-1853 https://lenteranusa.id/	
---	---	---

Pendahuluan

Produktivitas kerja karyawan juga sangat penting dalam pencapaian target perusahaan. Tentunya Sumber daya manusia perlu dibina dan dikelola agar mereka merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan dan dapat berkontribusi dengan produktivitas yang baik. Karena itu produktivitas karyawan perlu menjadi indikator penting dan harus diperhatikan oleh pihak perusahaan.

Selain motivasi, loyalitas kerja menjadi pandangan penting bagi peneliti, peneliti menemukan adanya loyalitas kerja yang rendah. diyakini dengan beberapa aspek yaitu tidak taatnya karyawan kepada aturan perusahaan, rasa rendah memiliki terhadap benda-benda yang dipakai untuk bekerja. Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan sikap sesuai dengan pengertian loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan. (Rahmadana Safitri 2015).

Kenyamanan lingkungan kerja menjadi faktor penting bagi jalannya perusahaan, Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan menimbulkan semangat kerja yang baik, pun sebaliknya jika lingkungan kerja kurang nyaman dan aman para karyawan tidak ada gairah semangat dalam bekerja dan menyebabkan produktivitas menurun.

PT. Zinus Global Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan distribusi produk-produk Mattress atau bed. Perusahaan yang berasal dari Korea selatan memiliki fasilitas produksi yang berlokasi di Kawasan Surya Cipta, Karawang. PT. Zinus Global Indonesia memproduksi spring mattress dan foam mattress dengan berbagai ukuran sesuai kebutuhan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui hasil produksi divisi cutting selama 5 bulan sebelumnya. Seperti yang dilihat setiap bulannya hampir selalu tidak tercapai target yang seharusnya ditetapkan oleh perusahaan, di akhir tahun 2021 target seharusnya yaitu 602,438 akan tetapi actual produksi yang didapat hanya 355,046. Adapun faktor yang membuat tidak tercapainya target produksi ialah kurangnya loyalitas serta motivasi karyawan sehingga hal ini berdampak pada produktivitas kerja. Dan juga kondisi lingkungan yang kurang tertata dan belum sepenuhnya teratur dari tata penempatan barangnya yang mengakibatkan tempat penyimpanan barang penuh sehingga mengganggu berjalannya proses produksi.

Adapun penulis membatasi ruang lingkup yang dibahas dan penulisan yang dikarenakan oleh adanya keterbatasan waktu, pikiran dan sarana yang ada maka penulis hanya membatasi dan membahas mengenai Pengaruh Motivasi, Loyalitas kerja dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang Peneliti utarakan di atas, peneliti memilih untuk meneliti mengenai kinerja karyawan dan untuk mengevaluasi betapa pentingnya Motivasi, Loyalitas, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, peneliti juga melakukan survey dalam mengumpulkan data dan informasi melalui penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada responden. Penelitian ini dilakukan di PT. Zinus Global Indonesia (Karawang Plant) yang beralamat Jl. Surya Utama, Mulyasari, Kec. Ciampel, Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Lokasi

tersebut dipilih oleh peneliti karena lokasi memiliki aspek pendukung dalam variabel-variabel yang diangkat. Waktu penelitian Peneliti melakukan penelitian ini dimulai dari bulan September 2021 hingga Juni 2022. Populasi dan metode pengambilan sampel Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Di PT. Zinus Global Indonesia (Karawang Plant).

Jenis populasi pada penelitian ini adalah populasi terbatas karena mempunyai sumber data yang jelas batasannya adapun populasi karyawan divisi Cutting PT. Zinus Global Indonesia Karawang sebanyak 115 orang dan pengambilan sampel penelitian sebanyak 88 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, yakni dengan cara menyebarkan/memberikan kuesioner dalam bentuk google form kepada seluruh karyawan untuk memperoleh data yang diperlukan. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda untuk hipotesis 1,2, 3 dan 4 Untuk memudahkan analisis data dalam penelitian ini digunakan program SPSS Statistics .

Hasil

Penelitian ini dilakukan Di PT Zinus Global Indonesia Karawang Plant, Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 88 orang dan pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 23.0. Dapat dilihat dari output tabel dan gambar diatas bahwa responden terbanyak di dominasi oleh usia 20 s/d 30 tahun yaitu sebanyak 81% atau 71 orang, pada usia < 20 tahun responden berjumlah 8 orang atau 9%, dan usia >30 tahun responden berjumlah 9 orang atau 10%. Maka usia responden yang paling banyak adalah 20 s/d 30 tahun, dan jumlah responden keseluruhan sebanyak 88 orang.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,488	0,2096	Valid
2	0,342	0,2096	Valid
3	0,429	0,2096	Valid
4	0,650	0,2096	Valid
5	0,574	0,2096	Valid
6	0,314	0,2096	Valid
7	0,633	0,2096	Valid
8	0,637	0,2096	Valid
9	0,704	0,2096	Valid
10	0,480	0,2096	Valid
11	0,477	0,2096	Valid
12	0,693	0,2096	Valid

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 1.0, Hasil dari Uji Validitas terhadap Produktivitas kerja Karyawan ada 12 butir pertanyaan. Semuanya menyatakan bahwa r hitung (Corrected Item-Total Correlation)

> r tabel 0,2096, artinya dari setiap butir pertanyaan Produktivitas kerja Karyawan dapat dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,498	0,2096	Valid
2	0,546	0,2096	Valid
3	0,457	0,2096	Valid
4	0,422	0,2096	Valid
5	0,455	0,2096	Valid
6	0,393	0,2096	Valid
7	0,459	0,2096	Valid
8	0,604	0,2096	Valid
9	0,389	0,2096	Valid
10	0,542	0,2096	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 2.0, Hasil dari Uji Validitas terhadap motivasi kerja ada 10 butir pertanyaan. Semuanya menyatakan bahwa r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > r tabel 0,2096, artinya dari setiap butir pertanyaan Motivasi kerja Karyawan dapat dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Loyalitas Kerja Karyawan

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,237	0,2096	Valid
2	0,420	0,2096	Valid
3	0,335	0,2096	Valid
4	0,387	0,2096	Valid
5	0,445	0,2096	Valid
6	0,296	0,2096	Valid
7	0,331	0,2096	Valid
8	0,401	0,2096	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Loyalitas Kerja

Berdasarkan tabel 3., Hasil dari Uji Validitas terhadap motivasi kerja ada 10 butir pertanyaan. Semuanya menyatakan bahwa r hitung (Corrected Item-Total Correlation) $>$ r tabel 0,2096, artinya dari setiap butir pertanyaan Loyalitas kerja Karyawan dapat dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Karyawan

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,358	0,2096	Valid
2	0,525	0,2096	Valid
3	0,544	0,2096	Valid
4	0,628	0,2096	Valid
5	0,702	0,2096	Valid
6	0,372	0,2096	Valid
7	0,573	0,2096	Valid
8	0,589	0,2096	Valid
9	0,282	0,2096	Valid
10	0,407	0,2096	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel 4.0, Hasil dari Uji Validitas terhadap lingkungan kerja ada 10 butir pertanyaan. Semuanya menyatakan bahwa r hitung (Corrected Item-Total Correlation) $>$ r tabel 0,2096, artinya dari setiap butir pertanyaan Lingkungan kerja Karyawan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

No	Kuisisioner	r alpha	r kritis	Kriteria
1	Motivasi Kerja	0,798	0,60	Reliabel
2	Loyalitas kerja	0,655	0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,686	0,60	Reliabel
4	Produktivitas Kerja Karyawan	0,858	0,60	Reliabel

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Dapat dilihat dari tabel 5.0, setiap variabel di uji dengan metode Cronbach Alpha (α) dengan standar $>$ 0,60. Pada Motivasi kerja nilai r alpha sebesar $0,798 > 0,60$. Variabel Loyalitas kerja sebesar $0,655 > 0,60$. Variabel lingkungan kerja sebesar $0,686 > 0,60$. Dan variabel produktivitas kerja karyawan sebesar $0,858 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan semua variabel telah di uji Reliabilitasnya dan mendapatkan nilai diatas r kritis. Yang artinya semua variabel dapat dinyatakan reliabel atau andal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	,545	1,833
Loyalitas Kerja	,852	1,174
Lingkungan Kerja	,599	1,668

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan pada tabel 6.0 bahwa nilai VIF pada semua variabel tidak lebih dari 10, dan begitu pula dengan nilai Tolerance pada semua variabel mendekati 1. Untuk tolerance variabel Proses Motivasi Kerja yaitu 0,542 dengan VIF 1,833. variabel Loyalitas Kerja Terdapat tolerance sebesar 0,852 dengan VIF 1,174 dan pada variabel Lingkungan Kerja terdapat nilai Tolance sebesar 0,599 dengan VIF 1,668. Maka dapat di tarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai sig.
Motivasi Kerja	,723
Loyalitas Kerja	,433
Lingkungan Kerja	,206

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari output pada tabel 7.0, maka tampak bahwa ketiga variabel tidak ada gejala heteroskedastisitas dikarenakan Sig. > 0,05.

Hasil Uji Regresi

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	8.894	9.007
	Motivasi Kerja	.841	.130
	Loyalitas Kerja	-.168	.264
	Lingkungan Kerja	.280	.095

Tabel 8. Hasil Uji Regresi

Berdasarkan hasil tabel 8.0, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	square	R square	Adjust R square
1	,777	,605	,590

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Dari output pada tabel 9.0 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square senilai 0,590 yang artinya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent sebesar 59% dan ada 41% dipengaruhi oleh hal – hal lainnya yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Hasil uji T variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.867	4.202		.250
	Motivasi Kerja	1.047	.100	.749	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 10. Uji Hipotesis

Pada tabel output 10, nilai sig yang diperoleh variabel Motivasi Kerja yaitu $0,000 < 0,05$ Ha diterima dan H_0 ditolak dan nilai t hitung $10,497 > t$ tabel $1,662$. Maka dapat disimpulkan bahwa Terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial.

Hasil uji T variabel Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15.921	13.666		.247
	Loyalitas Kerja	.891	.371	.251	.019

Tabel 11. Hasil Uji T

Pada tabel output 11.0, nilai sig yang diperoleh variabel Loyalitas Kerja yaitu $0,019 < 0,05$ Ha diterima dan H_0 ditolak dan nilai t hitung $2,400 > t$ tabel $1,662$. Maka dapat disimpulkan bahwa Terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial.

Hasil uji T variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22.679	3.494		6.491
	Lingkungan Kerja	.674	.089	.631	7.542

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 12. Hasil Uji T

Pada tabel output 12.0 nilai sig yang diperoleh variabel Lingkungan Kerja yaitu $0,000 < 0,05$ Ha diterima dan H_0 ditolak dan nilai t hitung $7,542 > t$ tabel $1,662$. Maka dapat disimpulkan bahwa Terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial.

Hasil uji F variable Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

ANOVA					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2516.821	3	838.940	42.797
	Residual	1646.622	84	19.603	
	Total	4163.443	87		

Tabel 13. Hasil Uji F

Pada tabel output 13.0 nilai sig yang diperoleh variabel Lingkungan Kerja yaitu $0,000 < 0,05$ Ha diterima dan H_0 ditolak dan nilai t hitung $42,797 > f$ tabel $2,71$. Maka dapat disimpulkan bahwa Terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja, loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara simultan.

Pembahasan

Dari hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti antara variabel motivasi kerja, loyalitas kerja, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka Berdasarkan dari uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti pada variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan berpengaruh signifikan dengan nilai $0,000 < 0,05$ Ha diterima dan H_0 ditolak, dan diperkuat juga dengan nilai t hitung $10,497 > t$ tabel $1,662$. Ini membuktikan terjadi

	Revenue : Lentera Bisnis Manajemen Volume 01 No 03 Agustus 2023 E ISSN : 2986-1853 https://lenteranusa.id/	
---	---	---

pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara parsial.

Berdasarkan dari uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti pada variabel Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan berpengaruh signifikan dengan nilai $0,019 < 0,05$ Ha diterima dan Ho ditolak, dan diperkuat juga dengan nilai t hitung $2,400 > t$ tabel $1,662$. Ini membuktikan terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara parsial.

Berdasarkan dari uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan berpengaruh signifikan dengan nilai $0,000 < 0,05$ Ha diterima dan Ho ditolak, dan diperkuat juga dengan nilai t hitung $7,542 > t$ tabel $1,662$. Ini membuktikan terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara parsial.

Berdasarkan dari uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti secara simultan antara variabel Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan berpengaruh signifikan dengan nilai $0,000 < 0,05$ Ha diterima dan Ho ditolak, dan diperkuat juga dengan nilai f hitung $42,797 > t$ tabel $2,71$. Ini membuktikan terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara simultan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yang telah diteliti secara parsial terhadap variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan, diperoleh nilai $0,000 < 0,05$ Ha diterima dan Ho ditolak. Bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan divisi Cutting PT. Zinus Global Indonesia Karawang Plant. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yang telah diteliti secara parsial terhadap variabel Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan, diperoleh nilai $0,019 < 0,05$ Ha diterima dan Ho ditolak. Bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan divisi Cutting PT. Zinus Global Indonesia Karawang Plant.

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yang telah diteliti secara parsial terhadap variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan, diperoleh nilai $0,000 < 0,05$ Ha diterima dan Ho ditolak. Bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan divisi Cutting PT. Zinus Global Indonesia Karawang Plant. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yang telah diteliti secara simultan antara variabel Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan, diperoleh nilai $0,000 < 0,05$ Ha diterima dan Ho ditolak. Bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan divisi Cutting PT. Zinus Global Indonesia Karawang Plant.

	Revenue : Lentera Bisnis Manajemen Volume 01 No 03 Agustus 2023 E ISSN : 2986-1853 https://lenteranusa.id/	
---	---	---

Daftar Pustaka

- Anwar, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Kinerja Karyawan Pt.Hm.Sampoerna,Tbk Baturaja Timur Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(2), 110–121. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i2.6950>
- Aryandhika Patria Kastaman (2019). Pengaruh kerja tim, loyalitas Karyawan dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401-410.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Fadillah, B., W, H. D., & Budiatmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT.Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1–12. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/2202>
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jped.001.2.3>
- Hartati, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Loaylitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Etos Kerja Islam. *Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, 2(1), 11–22.
- Nurnaningsih, N., & Tabe, R. (2019). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkom Tbk Cabang Makassar. *Tasharruf: Journal Economics and Business of Islam*, 4(2), 92. <https://doi.org/10.30984/tjebi.v4i2.1020>
- NURWIBOWO, F. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Graha Optimasi Triasindo Yogyakarta). *Department of Management*, 53(9), 1689–1699. <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/5479>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7>
- Priharti, R. D. V., & Nefridiany, F. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Arisma Indonesia Merdeka. *Kolegial*, 7(2), 211–227.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi. *JURNAL SeMaRaK*, 1(1), 66–82. <https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1247>
- Wahyuningsih, S. (2018). Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa. *Warta Edisi 60, April*, 91–96.