

INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume x Nomor x Tahun 2023 Page xx

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Kantor Kecamatan Beji Kota Depok.

Fahrizal<sup>1</sup>, Murniyati<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Universitas Bina Sarana Informatika

Email: [fahrizal200303@gmail.com](mailto:fahrizal200303@gmail.com)<sup>1</sup>, [murni.mni@bsi.ac.id](mailto:murni.mni@bsi.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi baik institusi merupakan salah satu aspek yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan, dan pengaruh Lingkungan Kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu wawancara, kuesioner, dan observasi. Dengan teknik non probability yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini didapati bahwa lingkungan kerja memiliki nilai 0,00 dan lebih kecil dari 0,05 artinya  $H_0$  di tolak  $H_1$  diterima dapat disimpulkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan, motivasi kerja memiliki nilai 0,00 dan lebih kecil dari 0,05 artinya  $H_0$  di tolak  $H_2$  diterima dapat disimpulkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 artinya  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima dapat disimpulkan bahwa secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan.

### Abstract

Human Resources in an organization, both institutions and companies, is one aspect that plays an important role in achieving company goals. Work Environment and Work Motivation on Employee Productivity. The purpose of this study was to determine the effect of work environment on employee productivity, the effect of work motivation on employee productivity, and the effect of work environment and work motivation on employee productivity. This research uses quantitative research methods, namely interviews, questionnaires, and observations. With non probability technique used is saturated sampling technique. The results of this study found that the work environment has a value of 0.00 and smaller than 0.05, meaning H0 is rejected H1 is accepted it can be concluded that it has a positive and significant effect partially on employee productivity, work motivation has a value of 0.00 and smaller than 0.05, meaning H0 is rejected H2 is accepted it can be concluded that it has a positive and significant effect partially on employee productivity, work environment and work motivation have a value of 0.00 which is smaller than 0.05, meaning H0 is rejected H3 is accepted it can be concluded that simultaneously has a positive effect on employee productivity.

Keyword: Work Environment, Work Motivation, Employee Productivity

## PENDAHULUAN

Didalam institusi ataupun organisasi, sumber daya manusia adalah salah satu aspek yang berperan penting serta memberikan kontribusi signifikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola dan mengalokasikan sumber daya manusia dengan baik. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kesuksesan perusahaan tidak hanya bergantung pada ketersediaan dana dan keunggulan teknologi. Namun, faktor manusia ialah yang paling penting. Pengelolaan SDM tidak dapat dipisahkan dari karyawan yang diharapkan melakukan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja diartikan yang dimana karyawan melaksanakan tugasnya sehari-hari. Lingkungan kerja baik dapat mempengaruhi emosi karyawan karena memberi mereka rasa aman dan memungkinkan mereka bekerja sebaik mungkin. (Hulu et al., 2022). Selain itu, lingkungan kerja merupakan kumpulan pekerjaan yang terkait dengan operasional perusahaan. Dengan itu cara memberikan mereka fasilitas lengkap seperti bahan dan alat perkakas dapat mempengaruhi karyawan untuk mengerjakan tugas mereka dengan mudah. (Solehati et al., 2024).

Motivasi ialah proses yang menentukan kekuatan, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuan. Walaupun motivasi umumnya berkaitan dengan berbagai tujuan, perusahaan berfokus pada tujuan organisasi untuk mencerminkan perilaku terkait pekerjaan. (Fathurohman, 2022). Motivasi memberi energi yang mendorong individu untuk bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan menyatukan semua usahanya demi mencapai kepuasan. Oleh karena itu, motivasi menggerakkan karyawan untuk menggunakan kekuatan serta potensi mereka dengan produktif, memungkinkan mereka mencapai dan memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. (Rampisela & Lumintang, 2020).

Produktivitas memiliki peran penting dalam bisnis karena tingkat produktivitas karyawan yang tinggi dapat memberikan keuntungan perusahaan. Ketika tenaga kerja kurang terampil atau berpengalaman, produktivitas akan cenderung menurun. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki tenaga kerja yang terampil dan berpengalaman. (Yandi, 2022).

Berdasarkan penelitian (Solehati et al., 2024) Produktivitas didefinisikan ialah

perbandingan antara hasil keluaran yang dapat diukur secara fisik, bentuk, dan nilai dan masukan yang dapat diukur secara pekerja. Setiap perusahaan selalu ingin karyawannya terus menjadi lebih produktif. Karena SDM begitu penting bagi setiap perusahaan, termasuk organisasi. Motivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan memengaruhi produktivitas.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk memberi bukti nyata tentang seberapa besar lingkungan kerja, motivasi kerja mempengaruhi produktivitas karyawan. Hasil ini akan memberikan manfaat tentang produktivitas karyawan.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dijelaskan pada buku (Sugiyono, 2017) sebagai pendekatan ilmiah untuk menghimpun data demi mencapai tujuan-tujuan khusus. Ada empat kata kunci yang penting untuk diperhatikan: pendekatan ilmiah, data, tujuan, dan manfaat tertentu. Pendekatan ilmiah mengindikasikan bahwa penelitian dilakukan berdasarkan pada prinsip-prinsip keilmuan seperti rasionalitas, empirisme, dan sistematisitas.

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu Lingkungan Kerja (Variable Bebas), Motivasi Kerja (Variable Bebas), dan Produktivitas Karyawan yang merupakan variabel terikat (Dependent Variable) metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, data berupa angka-angka yang dihasilkan berdasarkan jawaban responden. (Sugiyono, 2019).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah non probability dengan teknik sampling jenuh. Dilakukan apabila jumlah populasinya relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil (Sugiyono, 2017). Sample yang digunakan berjumlah 58 responden.

Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan penyebaran menggunakan angket (*Kusioner*) kepada tiap pegawai di Kantor Kecamatan Beji Kota Depok secara online menggunakan google formulir. Supaya data yang diperoleh akurat dan berbentuk angka sehingga dapat diuji statistik, maka peneliti dapat menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert. Dengan memakai skala ini variable yang diukur akan dibagi menjadi dimensi, dan masing-masing dimensi dibagi menjadi indikator, lalu dari indikator akan dijadikan sebuah pernyataan atau pertanyaan harus

dijawab responden. Setiap butir pernyataan dihubungkan dengan jawaban yang diungkapkan dengan kata-kata berikut:

Tabel 1. Skala Pengukuran Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	2
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	5

Sumber: Peneliti, 2024

Untuk menilai validitas dari skor masing-masing item pernyataan, dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan nilai rtabel. Apabila nilai rhitung lebih besar daripada nilai rtabel dan mempunyai nilai positif, maka item pernyataan itu dianggap valid. Jika nilai rhitung lebih kecil daripada nilai rtabel, maka pernyataan itu akan dianggap tidak valid. (Widodo et al., 2023).

Uji Reabilitas Bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu pengukuran dilakukan dengan akurasi dan konsistensi. Tujuan utamanya adalah untuk mengevaluasi apakah hasil jawaban dari kuesioner atau instrumen pengukuran tetap bertahan saat mengukur suatu gejala atau kejadian. Dalam menilai reliabilitas, cara pengambilan keputusan berfokus pada nilai Cronbach's alpha untuk setiap variable. Pengukuran dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's alpha > dari 0,6.(Manoppo et al., 2021).

Uji normalitas bertujuan Untuk menilai apakah data dari penelitian mengikuti pola distribusi normal atau tidak, digunakan uji statistik. Data dianggap mengikuti distribusi normal jika nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai sig lebih kecil dari 0,05, data dianggap tidak normal. (Oktaviyanti et al., 2022).

Multikolinearitas terjadi jika terdapat fungsi linear yang kuat pada satu atau lebih variable independen dalam model regresi. Tanda-tanda terjadinya multikolinearitas bisa dikenali dengan memeriksa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan Toleransi. Multikolinearitas dianggap tidak terjadi jika nilai VIF < 10 dan nilai Toleransi lebih dari 0,1. (Mardiatmoko, 2020).

Heteroskedastisitas terjadi Situasi di mana varian residual tidak konsisten untuk semua observasi dalam model regresi. Uji Glejser pakai untuk mengevaluasi keberadaan

heteroskedastisitas ini. Proses pengujian dilakukan saat melakukan regresi variable bebas terhadap nilai absolut residual. (Mardiatmoko, 2020),

Uji T Digunakan untuk menentukan apakah variable independen secara sebgian memiliki dampak yang signifikan terhadap variable terikat. (Mardiatmoko, 2020).

Menurut (Manajemen., 2020). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) Digunakan sebagai mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi pada variable terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1. Jika nilai  $R^2$  rendah, itu menunjukkan bahwa variable bebas memiliki kemampuan yang terbatas dalam menjelaskan variable dependen. Sebaliknya, jika nilai  $R^2$  mendekati satu, itu menunjukkan bahwa variable independen memberikan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk mencari perubahan pada variable dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Objek Penelitian

Diketahui jumlah responden pada jenis kelamin didominasi oleh laki-laki yaitu 32 jawaban atau sebesar 55,2%. Berdasarkan umur dengan 20-30 tahun sebesar 62,1%. Diikuti masa bekerja dikuasai oleh masa kerja 3-4 tahun sebesar 50%. Sedangkan pendidikan terakhir didominasi oleh pendidikan sarjana sebesar 85,7%.

Hasil olah data melalui SPSS

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1-1	0,741	0,2586	VALID
	X1-2	0,553	0,2586	VALID
	X1-3	0,457	0,2586	VALID
	X1-4	0,566	0,2586	VALID
	X1-5	0,702	0,2586	VALID
	X1-6	0,614	0,2586	VALID
	X1-7	0,679	0,2586	VALID
	X1-8	0,720	0,2586	VALID
	X1-9	0,548	0,2586	VALID
	X1-10	0,606	0,2586	VALID
Motivasi Kerja	X2-1	0,527	0,2586	VALID
	X2-2	0,505	0,2586	VALID
	X2-3	0,718	0,2586	VALID
	X2-4	0,581	0,2586	VALID
	X2-5	0,484	0,2586	VALID
	X2-6	0,426	0,2586	VALID
	X2-7	0,500	0,2586	VALID
	X2-8	0,464	0,2586	VALID
	X2-9	0,375	0,2586	VALID
	X2-10	0,575	0,2586	VALID
Produktivitas	Y-1	0,716	0,2586	VALID
	Y-2	0,513	0,2586	VALID
	Y-3	0,583	0,2586	VALID
	Y-4	0,538	0,2586	VALID
	Y-5	0,636	0,2586	VALID
	Y-6	0,592	0,2586	VALID
	Y-7	0,519	0,2586	VALID
	Y-8	0,645	0,2586	VALID
	Y-9	0,533	0,2586	VALID
	Y-10	0,666	0,2586	VALID

sumber: Hasil pengolahan data SPSS oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel uji validitas diatas, maka dapat dilihat bahwa masing-masing variabel memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel sebesar 0,2586. Demikian bisa diartikan bahwa item pernyataan setiap masing-masing variable sudah valid.

## Uji Reabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,824	Reliabel
Motivasi Kerja	0,694	Reliabel
Produktivitas	0,796	Reliabel

sumber: Hasil pengolahan data SPSS oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel output uji realibilitas diatas, maka dapat dinilai *Cronbach's Alpha* pada variable lingkungan kerja (X1) sebesar 0,754, variable motivasi kerja (X2) sebesar 0,722, dan variable produktivitas (Y) sebesar 0,747. Demikian dapat diartikan bahwa semua variabel sudah reliabel dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* memiliki nilai diatas 0,06.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.65475404
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.062
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

sumber: Hasil pengolahan data SPSS oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan table normalitas diatas menggunakan metode uji statistik Non-Parametrik *Kolmogorov-Smirnov* diatas, maka dapat dilihat sig yang menggunakan (Asymp Sig.) sebesar 0,75 artinya nilai tersebut  $> 0,05$ . Maka bisa dikatakan ini data masing-masing variable berdistribusi secara normal.

## Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5.507	3.881		1.419	.162		
	LINGKUNGAN KERJA	.394	.089	.439	4.420	.000	.808	1.238
	MOTIVASI KERJA	.475	.106	.446	4.489	.000	.808	1.238

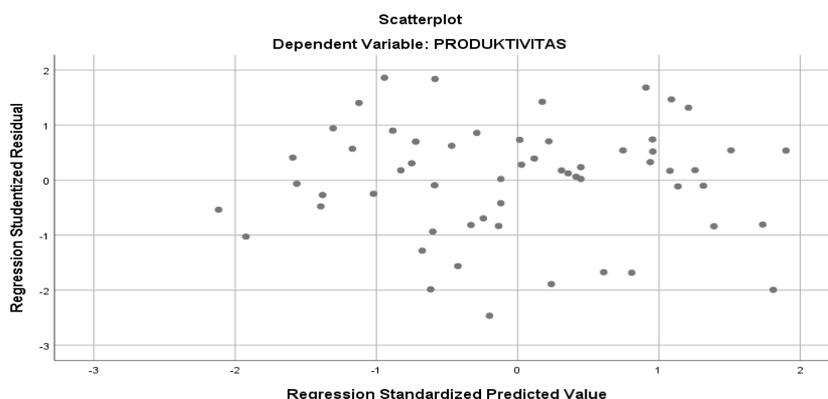
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

sumber: Hasil pengolahan data SPSS oleh Peneliti, 2024

Pada table uji multikolinearitas diatas, dapat dilihat bahwa pada penelitian ini memiliki nilai VIF sebesar 1.238 serta nilai tolerance nya ialah 0.808, artinya nilai VIF < 10 serta nilai tolerance nya lebih dari 0,1. Dengan ini bisa dikatakan bahwa pada penelitian ini tidak ada korelasi antar variabel-variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

## Uji heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas



sumber: Hasil pengolahan data SPSS oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan gambar uji heteroskedastisitas diatas, dapat dilihat grafik *scatter plot* titik-titik menyebar secara tidak mengumpul dan tidak berbentuk pola, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Pengujian Hipotesis

### Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T

		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized		
		Unstandardized Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.507	3.881		1.419	.162
	LINGKUNGAN KERJA	.394	.089	.439	4.420	.000
	MOTIVASI KERJA	.475	.106	.446	4.489	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

sumber: Hasil pengolahan data SPSS oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan table hasil uji t diatas, dapat dilihat variable lingkungan kerja (X1) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,420 > dari nilai  $r_{tabel}$  2,004 dan nilai signya sebesar 0,00 < dari 0,05 maka pengujian hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Sedangkan variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai  $r_{hitung}$  sebesar 4,489 lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  2,004 dan nilai signya sebesar 0,00 < dari 0,05 maka pengujian hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

### Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1587.427	2	793.714	35.347	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1235.004	55	22.455		
	Total	2822.431	57			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA

sumber: Hasil pengolahan data SPSS oleh Peneliti, 2024

Pada table pengujian hipotesis uji f diatas, maka dapat dilihat nilai fhitung sebesar 35,347 > dari nilai fhitung 3,16 dan nilai signifikansi nya sebesar 0,00 < dari 0,05. Maka pengujian hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

### Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 <sup>a</sup>	.562	.547	4.73863

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS oleh Peneliti, 2024.

Berdasarkan pada gambar pengujian diatas, dapat dilihat nilai *R square* atau korelasi variable lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variable produktivitas karyawan (Y) yaitu sebesar 0,562. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 56,2% terhadap produktivitas karyawan.

Hasil ini menjelaskan bahwa variable X1 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Beji Depok. Hal ini dijelaskan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (4,420) > dari nilai  $t_{tabel}$  (2,004) dan nilai signya (0,00) < dari 0,05 yang artinya hipotesis lingkungan kerja secara sebagian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan diterima.

Disimpulkan bahwa variable X2 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y (produktivitas karyawan). Hal ini dijelaskan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (4,489) > dari nilai  $t_{tabel}$  (2,004) dan nilai signifikansi nya (0,00) < dari 0,05 yang artinya hipotesis motivasi kerja secara sebagian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan diterima.

Penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Kecamatan Beji Kota Depok. Dijelaskan dari hasil uji f yang menunjukkan  $f_{hitung}$  (35,347) > dari nilai  $f_{tabel}$  (3,15) dan nilai signya (0,00) < dari nilai 0,05 yang artinya hipotesis lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan diterima.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Beji Depok dengan menggunakan spss 25, menunjukkan bahwa lingkungan yang ada dan motivasi kerja di Kantor sangat mempengaruhi produktivitas pegawainya.

Lingkungan kerja yang kondusif, bersih, dan memiliki keamanan yang tinggi secara signifikan dapat mempengaruhi bagaimana pegawai pada Kantor Kecamatan Beji Depok lebih semangat lagi dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, kantor diharapkan lebih memperhatikan kebutuhan yang diperlukan sesuai kebutuhan.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji t bahwa lingkungan kerja secara sebagian berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan karena disebabkan adanya indikator ruang kerja tidak lembab dan sirkulasi udara, fasilitas dalam perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas pada perusahaan. Diikuti pada motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara sebagian berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan karena disebabkan adanya indikator keahlian dan kewajiban, memiliki keahlian dan kewajiban yang dimiliki oleh karyawan akan dapat mempengaruhi produktivitas di perusahaan. Sedangkan pada hasil uji f mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

### DAFTAR PUSTAKA

- Fathurohman, F. (2022). *Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pegawai* (pertama). polsubb press.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Manajemen, P. S., Ilmu, F., Dan, S., & Batam, U. P. (2020). *PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN*.
- Manoppo, P. K. P., Tewal, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA*, 9(4), 773–781. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36595%0A>
- Mardiatmoko, G. (2020). *PENTINGNYA UJI ASUMSI KLASIK PADA ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA ( STUDI KASUS PENYUSUNAN PERSAMAAN ALLOMETRIK KENARI MUDA [ CANARIUM INDICUM L .]) The Importance of the Classical Assumption Test in Multiple Linear Regression Analysis ( A Case Study of .* 14(3), 333–342.
- Oktaviyanti, I., Amanatulah, D. A., & Novitasari, S. (2022). *Analisis Pengaruh Media Gambar terhadap Kemampuan Membaca Permulaan Siswa Sekolah Dasar Itsna Oktaviyanti 1 · , Dara Aryanti Amanatulah 2 , Nurhasanah 3 , Setiani Novitasari 4.* 6(4), 5589–5597.
- 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.
- Solehati, D. T., Hasnawati, R., Sakinah, S. P., & Hedayana, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Xyz.

- SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(1), 328–338. <https://doi.org/10.55681/sentri.v3i1.2183>
- Sugiyono. (2017). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF* (Pertama). Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian* (Cetakan ke). Alfabeta.
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Dalfian, Nurcahyati, S., Devriany, A., Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Rusdi, Wijayanti, D. R., Hidayat, A., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*. CV SCIENCE TECHNO DIRECT.
- Yandi, A. (2022). Literature Review Model Produktivitas Karyawan: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 23–32. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.3>