



## Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT REMCO Jambi

Eko Suprpto<sup>1\*</sup>, M. Rizky Mahaputra<sup>2</sup>, M. Ridho Mahaputra<sup>3</sup>

<sup>1</sup>) Faculty of Business and Economic, Universitas Batanghari Jambi, Indonesia, email:

[eko.suprpto@unbari.ac.id](mailto:eko.suprpto@unbari.ac.id)

<sup>2</sup>) Alumni Magister Management, Universitas Mercu Buana Jakarta, Indonesia, email:

[rizkymahaputra55@gmail.com](mailto:rizkymahaputra55@gmail.com)

<sup>3</sup>) Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana Jakarta, Indonesia, email:

[ridhomahaputra26@gmail.com](mailto:ridhomahaputra26@gmail.com)

\*Corresponding Author: Eko Suprpto<sup>1</sup>

**Abstrak:** Bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada sebuah organisasi atau instansi. Variabel independen penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Motivasi, serta Produktivitas Kerja sebagai variabel dependen. Hasil dari rekapitulasi tanggapan responden menyatakan bahwa Produktivitas Kerja Pegawai termasuk dalam kategori Baik, Lingkungan Kerja termasuk dalam kategori Baik, Motivasi termasuk dalam kategori Sangat Baik. Pengujian korelasi menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yang diteliti yaitu variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi, terbukti berpengaruh positif terhadap variabel dependennya Produktivitas Kerja yaitu X1 terhadap Y Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja termasuk dalam kategori Sedang, X2 terhadap Y artinya Motivasi terhadap Produktivitas Kerja termasuk kategori Sedang, X1 terhadap X2 artinya Lingkungan Kerja terhadap Motivasi termasuk dalam kategori Sedang, X1 dan X2 terhadap Y artinya Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja termasuk dalam kategori Sedang.

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

### PENDAHULUAN

Didalam sebuah perusahaan atau organisasi pemerintah maupun swasta, Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Dalam mewujudkan organisasi yang sehat dan mampu bersaing maka perlu dilakukan peningkatan-peningkatan didalam membangun Kerjasama yang baik. Supaya dapat derlakukan dengan baik maka perlu didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman, supaya karyawan bisa bekerja dengan nyaman. Sedarmayanti berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah “Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok” (Sedarmayanti, 1996:1).

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu di instansi pemerintah maupun organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Motivasi adalah yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang Teknik motivasi yang efektif dan efisien harus memperhatikan jabatan, status pekerjaan, tidak tetap (*con tingent workers*), tingkat keahlian yang dimiliki dan sifat pekerjaan yang repetitif, artinya teknik yang digunakan untuk memotivasi harus mempertimbangkan berbagai hal tersebut secara bijaksana. Seorang pemimpin harus dapat menguasai para bawahannya dan memberikan motivasi yang baik. Kurangnya motivasi dari atasan maka dapat mempengaruhi kinerja para pegawai.

Kurangnya semangat kerja pegawai dalam bekerja disebabkan pimpinan jarang memberikan motivasi kepada bawahannya sehingga tingkat produktivitas kerja pegawai tersebut tidak sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi, Peningkatan produktivitas kerja pegawai yang masih kurang. Dari permasalahan yang ditemukan kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi produktifitas kerja pegawai.

Artikel ini membahas pengaruh lingkungan kerja, motivasi, terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Remco Jambi. Ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Remco Jambi ?
2. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Remco Jambi ?
3. Bagaimana lingkungan kerja, motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Remco Jambi ?

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja,dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja, antara lain: 1) Faktor Lingkungan Fisik yang meliputi: rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja dan tingkat visual privacy;

2) Faktor lingkungan psikis yang meliputi: pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk, frustrasi, perubahan dalam segala bentuk, perselisihan antara pribadi dan kelompok

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut: 1) Pencahayaan Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah; 2) Warna Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara; 3) Udara Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu; dan 4) Suara Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya (Nguyen, Yandi, & Mahaputra, 2020).

Lingkungan kerja sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (Haitao, 2022), (Widayati, Widjaja, & D, 2019), (Budiyono et al., 2022), (Saputra & Mahaputra, 2022).

## **Motivasi**

Menurut Syamsiah (2017:12) motivasi berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Aulia (2019:11) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah semangat yang muncul pada dalam diri seorang manusia yang mengarahkan dan menggerakkan perilaku.

Motivasi menurut Kaengke (2018:343) adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain berperilaku (to behave) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya (Zainuri & Aima, 2019).

Indikator Motivasi meliputi: 1) Balas jasa: Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi; 2) Kondisi kerja: Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut (Munawar & Mahaputra, 2022). Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik; 3) Fasilitas kerja: Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.; 4) Prestasi kerja: Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda; 5) Pengakuan dari atasan: Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak; dan 6) Pekerjaan itu sendiri: Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya (Reza Putra & Gupron, 2020).

## Produktivitas

Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Setiawan (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja (Ardiansyah, Agung, & Firdaus, 2020).

Kustini dan Sari (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan. Setya (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah alat ukur sejauh mana sumber daya dalam suatu organisasi diberdayakan untuk mencapai hasil dan pencapaian titik maksimal prestasi kerja dengan mengorbankan sumber daya seminimal mungkin.

Wirawan, et al (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolok ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Nitayani, et al (2017) 10 menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Indikator Produktivitas Kerja, sebagai berikut: 1) Kemampuan untuk melaksanakan tugas, yaitu kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja; 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai; 3) Semangat Kerja, yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin; 4) Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja; 5) Mutu, yaitu hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan; dan 6) Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (Andika, 2019).

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

No	Author (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Setiawan (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail	Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail
2	Sukardi (2021)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta	Regresi Linear Berganda	Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta

## METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan kajian pustaka (Library Research). Mengkaji teori dan hubungan atau pengaruh antar variabel dari buku-buku dan jurnal baik secara *off line* di perpustakaan dan secara *online* yang bersumber dari Mendeley, Scholar Google dan media online lainnya. Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan

oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang relevan, maka pembahasan penelitian ini sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja merupakan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, karena di lihat dari nilai yang di peroleh sebesar 0.521 atau jika dipersenkan sama dengan 52,1%. Sedangkan sisanya 47,9%. Lingkungan kerja sangat berpengaruh dibandingkan faktor-faktor lain. Faktor lain yang dimaksud yakni di antaranya sikap kerja, tingkat ketrampilan, kepemimpinan, dan kewiraswastaan (Nasron dan Astuti 2012). Ini berarti lebih dari separuh produktivitas pegawai ditentukan oleh kondisi lingkungan mereka bekerja.

Hasil ini turut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Harmon (2017), Yunanda (2016), Okaseh (2017), dan Ghafoor (2015) yang pada penelitiannya turut menemukan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai. Penelitian yang dilakukan di berbagai tempat dengan mengambil objek perusahaan swasta dan instansi pemerintah ini menyiratkan bahwa baik di organisasi profit maupun non-profit, kondisi lingkungan kerja selalu menjadi aspek utama yang menjadi perhatian pihak manajemen dalam rangka mendorong produktivitas anggota organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. Koefisien determinasi atau angka R square menunjukkan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 52,1% sedangkan sisanya 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain yakni diantaranya adalah sikap kerja, tingkat ketrampilan, kepemimpinan, dan kewiraswastaan (Reonaldi Syahputra , Robiyati Podungge , Agus Hakri Bokingo,2022)). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.

### 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 sedangkan kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 75,69% Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan pada X Creative Hub masuk dalam kategori baik, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan X Creative Hub dengan kontribusi pengaruh sebesar 75,69%. (Izhatama Yudika Putra, Ida Nurnida 2022)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Widita Pamarta, Desa Pasir Keranji, Kecamatan Pasir Penyau, Kabupaten Indragiri Hulu (Maharani, Fadilla (2022).

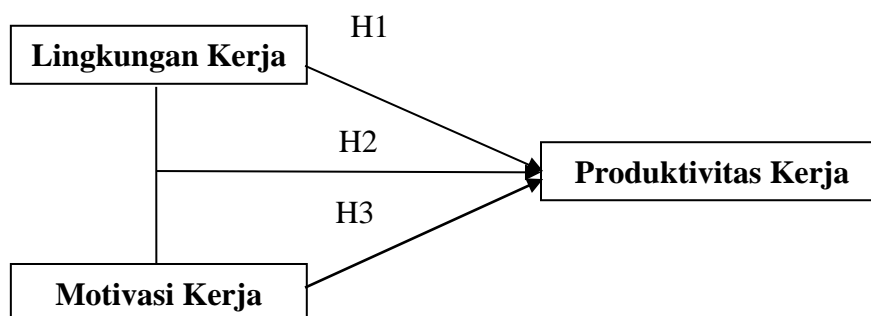
### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan dengan hal ini nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan secara parsial variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan ditunjukkan dengan adanya hasil nilai signifikan uji  $t < 0,05$  yaitu  $(0,542 > 0,05)$ . Variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan hasil nilai signifikan uji  $t < 0,05$  yaitu

(0,365 > 0,05). Sedangkan variabel kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan hasil nilai signifikan uji t < 0,05 yaitu (0,000 < 0,05) (Dian Putri Permata Sari 2022)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang di tunjukkan dengan nilai thitung (1.767) > ttabel (1,699) dan tingkat signifikansi 0,00 < 0,05. Nilai thitung artinya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, hasil secara simultan diperoleh nilai Fhitung (44.134) > nilai Ftabel (3.33) dan Signifikan (0,00) < (0,05) artinya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.759 (75.9 %) dan sisanya 24.1 % dijelaskan variabel lain. Sebaiknya produktivitas kerja pemimpin Kejaksaan Negeri Nias Selatan agar menyesuaikan motivasi berdasarkan budaya organisasi, kemampuan pegawai dan lingkungan kerja. Kata kunci : Lingkungan Kerja dan Motivasi

Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong, variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT Aneka Karyawan Bangun Sarana (ABS) Gombong, variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong. Variabel Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong. Hasil pengujian koefisien determinasi nilai R Square variabel Produktivitas Pegawai dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja sebesar 62,8% dan sisanya sebesar 37,2% variabel Produktivitas Pegawai dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini



Sumber: Gambar riset.  
**Gambar 1. Kerangka berfikir**

Berdasarkan kajian teori, review dan hasil riset dari jurnal yang relevan serta gambar dari conceptual framework, maka dapat dirumuskan: 1) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja; 2) Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja; dan 3) Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

### **KESIMPULAN**

Dari hasil uraian dan pembahasan yang diteliti tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja Pegawai menunjukkan nilai dalam kategori Baik.
2. Lingkungan Kerja pada menunjukkan nilai dalam kategori Baik.
3. Motivasi pada menunjukkan nilai dalam kategori Sangat Baik.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja diketahui dari analisis koefisien korelasi terdapat hubungan yang termasuk dalam kategori Sedang. Dan nilai koefisien determinan tersebut memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Kerja dan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.
5. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai diketahui dari analisis koefisien korelasi terdapat hubungan yang termasuk dalam kategori Rendah. Dan nilai pada koefisien
6. determinan tersebut memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Kerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.
7. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai diketahui
8. dari analisis koefisien korelasi terdapat hubungan yang termasuk dalam kategori Sedang. Dan nilai koefisien determinan tersebut memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dan yang lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In *In Deppublish: Yogyakarta*.
- Andika, R. B. W. dan R. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 1689–1699.
- Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 459. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i4.3915>
- Budiyono, B., Widyastuti, T., Rianto, M. R., Bhayangkara, U., Raya, J., Bhayangkara, U., ... Raya, J. (2022). EFFECT ANALYSIS OF COMPENSATION , WORK ENVIRONMENT AND LEADERSHIP ON SHIP CREW LOYALTY WITH WORK MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE AT PT . SALAM. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 566–577.
- Haitao, N. (2022). Relationship of Challenges, Recognition and Co-Workers to Job Satisfaction (Study of Human Resource Management Literature). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(2), 356–364. Retrieved from <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i2>
- Munawar, N. A., & Mahaputra, M. R. (2022). the Youth Interest To Invest in Stocks: Education, Advertising and Motivation. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 3(4), 587–596.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A STUDY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT LITERATURE STUDIES). *DIJDBM: Dinasti International Journal Business Management*, 1(4), 645–662. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Reza Putra, M., & Gupron, G. (2020). EMPLOYEE PERFORMANCE MODELS: COMPETENCE, COMPENSATION AND MOTIVATION (HUMAN RESOURCES LITERATURE REVIEW STUDY). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(1). <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i1.629>
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). EFFECT OF JOB SATISFACTION , EMPLOYEE LOYALTY AND EMPLOYEE COMMITMENT ON LEADERSHIP STYLE ( HUMAN RESOURCE LITERATURE STUDY ). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762–772.
- Widayati, C. C., Widjaja, P. H., & D, L. (2019). The Effect of Job Satisfaction and Job

Environment on Turnover Intention Employees in Engineering and Services Construction Services. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(1), 28–43. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i1.34>

Zainuri, & Aima, M. H. (2019). THE IMPACT PROPHET LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON MOTIVATION AND ITS IMPLICATIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF THE BANK SYARIAH AL SALAAM Zainuri1,. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(2), 163–180. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>