



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN

KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

(Studi Pada RRI Malang)

SKRIPSI

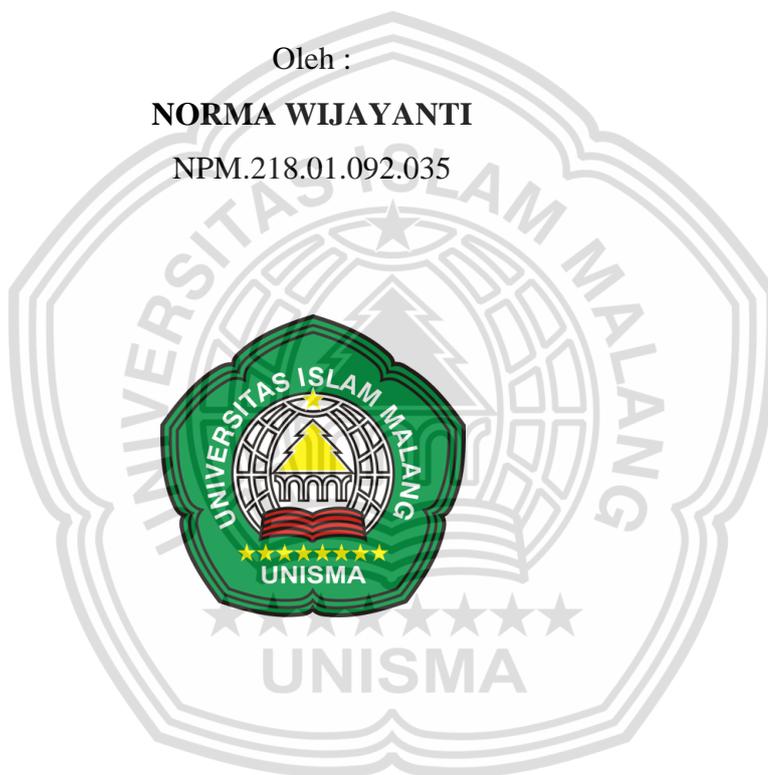
Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis

Oleh :

NORMA WIJAYANTI

NPM.218.01.092.035



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

MALANG

2022

RINGKASAN

Norma Wijayanti, 2022, **Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Radio Republik Indonesia Malang)** Dosen Pembimbing I : Daris Zunaida, S.AB.,M.AB, Dosen Pembimbing II : Khoiriyah Trianti, S.E.,M.SA.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan 75 responden dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja hal ini ditunjukkan dengan hasil signifikan $0,023 < 0,05$ dan perhitungan uji t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu, $2,331 > 1,993$. Variabel pengawasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai signifikan $0,691 > 0,05$, perhitungan uji t yaitu $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu, $0,399 < 1,993$. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,041 < 0,05$ dan perhitungan uji t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu, $2,086 > 1,993$. Secara simultan atau bersama-sama bahwa variabel lingkungan kerja, pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja hal ini dibuktikan dengan nilai f hitung memiliki nilai 3,209 dan f tabel 2,73 yang berarti $3,209 > 2,73$ dan nilai signifikan yaitu $0,028 < 0,05$.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja

SUMMARY

Norma Wijayanti, 2022, *The Influence of Work Environment, Work Supervision and Work Discipline on Employee Work Productivity (Study on Radio Republik Indonesia Malang) Supervisor I : Daris Zunaida, S.AB.,M.AB, Supervisor II : Khoiriyah Trianti, S.E.,M.SA.*

This study aims to determine the effect of the work environment, work supervision and work discipline on employee productivity. This type of research is quantitative. The number of samples used was 75 respondents using the multiple linear regression analysis method.

The results of this study indicate that partially the work environment variable has a significant effect on work productivity, this is indicated by a significant result of $0.023 < 0.05$ and the t -test calculation is $t_{count} > t_{table}$, namely, $2,331 > 1,993$. The work supervision variable has no significant effect on work productivity, this is indicated by the significant value of $0.691 > 0.05$, the t test calculation is $t_{count} < t_{table}$, namely, $0,399 < 1.993$. The work discipline variable has a significant effect on employee work productivity, this is evidenced by a significant value of $0.041 < 0.05$ and the t -test calculation is $t_{count} > t_{table}$, namely, $2,086 > 1,993$. Simultaneously or together that the variables of work environment, work supervision and work discipline have a significant effect on work productivity, this is evidenced by the calculated f value having a value of 3.209 and f table 2.73 which means $3.209 > 2.73$ and a significant value of $0.028 < 0.05$.

Keywords: *Work Environment, Work Supervision, Work Discipline, and Work Productiv*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan maupun organisasi karena keberadaannya sebagai kunci yang memegang peran penting untuk kemajuan dalam suatu perusahaan. Melihat pentingnya SDM dalam suatu perusahaan maka sumber daya manusia harus dikelola dengan semaksimal mungkin.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Dalam suatu perusahaan sangat penting untuk memastikan produktivitas kerja terus berkembang, agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Tohardi dalam Dewi *et.al* (2019: 71) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada.

Produktivitas kerja karyawan juga merupakan alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan perusahaan maka semakin menguntungkan perusahaan dan produktivitas perusahaan tersebut. Menurut Serdarmayanti dalam Dewi *et.al* (2019: 72) beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan

antara tenaga kerja dan pimpinan, manajemen produktivitas, efisien tenaga kerja serta kewirausahaan. Melihat banyak faktor produktivitas untuk menjamin kemajuan perusahaan, maka salah satu yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan yaitu lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan, pengawasan kerja yang dilakukan perusahaan, dan disiplin kerja dari diri seorang karyawan.

Produktivitas kerja karyawan juga ditentukan oleh beberapa faktor baik berasal dari diri karyawan maupun dari luar individu karyawan. Dari diri karyawan karena adanya semangat karyawan untuk terus berkembang dan memenuhi tujuan perusahaan, serta dari luar perusahaan karena adanya dukungan dari lingkungan perusahaan baik yang diberikan sesama rekan kerja maupun atasan. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Radio Republik Indonesia (RRI) Malang, perusahaan ini bergerak pada bidang penyiaran. Alasan peneliti melakukan penelitian di RRI Malang karena, peneliti telah melakukan observasi terdahulu pada kegiatan magang. RRI Malang dituntut untuk selalu produktif dalam penyiaran berita. Apabila tidak didampingi dengan lingkungan kerja yang baik, pengawasan yang dilakukan atasan dan disiplin kerja yang baik, maka produktivitas kerja pada RRI memungkinkan akan terhambat.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap

para karyawan. Lingkungan kerja di RRI Malang menurut pengamatan peneliti selama magang untuk tata ruang cukup nyaman karena setiap ruang mempunyai ruangan yang cukup besar tetapi ada beberapa ruangan yang menurut peneliti kurang baik karena tempat yang cukup sempit, suasana kerja pada RRI Malang kondusif mendukung karyawan bekerja dengan rasa nyaman, temperatur dan suhu baik karena difasilitasi dengan AC, untuk fasilitas lainnya seperti kamar mandi dan tempat ibadah juga baik, sirkulasi di beberapa ruangan kantor RRI memiliki ventilasi cukup buruk mengakibatkan cahaya kurang masuk dan menjadikan ruangan cukup gelap, selain itu untuk hubungan kerja sesama karyawan sangat baik dimana setiap karyawan mampu bekerja sama dengan sangat baik dan penuh tanggung jawab.

Selain lingkungan kerja, pengawasan pada suatu perusahaan perlu dilakukan. Pengawasan perlu dilaksanakan secara optimal, dengan cara pegawai selalu mendapatkan bimbingan serta arahan dari atasan. Pengawasan ini dilaksanakan secara efektif dan efisien serta bermanfaat bagi suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuan secara efektif, efisien dan ekonomis. Pengamatan awal peneliti sering ditemukan karyawan yang tak berada di kantor di saat jam kerja dan kurang efektif dalam bekerja, untuk itu pengawasan menjadi salah satu faktor yang menentukan kualitas karyawan agar lebih baik.

Pengawasan menjadi salah satu faktor penting bagi produktivitas karyawan, karena dengan pengawasan ini maka karyawan dapat

diawasi dengan baik sehingga dapat terwujudkan produktivitas kerja karyawan yang maksimal. Apabila perusahaan melakukan pengawasan dengan baik dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dengan sendirinya terbentuknya disiplin kerja.

Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan maupun bagi perusahaan itu sendiri. Disiplin dalam suatu perusahaan harus ditegaskan dan ditegakkan secara konsisten, karena tanpa ada dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan dalam Surajiyo et.al (2020: 58) menyebutkan disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Disiplin yang baik dapat mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang yang tinggi terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan. Dengan disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai produktivitas yang semaksimal mungkin, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

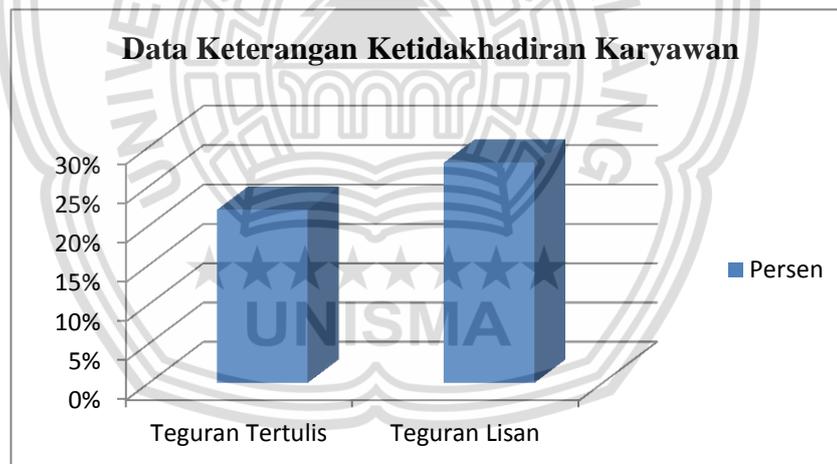
Tingkat kedisiplinan di RRI Malang yang belum maksimal, terutama dalam hal ketaatan serta ketidak hadiran kerja karyawan yang terus mengalami peningkatan.

Tabel 1. Waktu Kerja di RRI Malang

Waktu Kerja Normal RRI Malang		
Hari	Senin – Kamis	Jum'at
Jam Kerja	08.00 – 16.30 WIB	07.30 – 16.30 WIB
Waktu Istirahat	12.00 – 13.00 WIB	11.30 – 13.00 WIB

Sumber : Data Diolah Desember (2021)

Dari tabel.1 dapat dilihat bahwa jam istirahat di RRI Malang dimulai pukul 12.00 WIB sampai 13.00 WIB. Namun, kenyataan dilapangan masih ada karyawan yang melebihi batas waktu yang telah ditentukan.



Gambar 1. Data Keterangan Ketidakhadiran Karyawan

Sumber : Data Diolah Desember (2021)

Terlihat dari gambar diatas, teguran tertulis lebih rendah dengan total 22% dari teguran lisan dengan total 28%, hal ini menunjukkan bahwa pegawai langsung menerima teguran lisan pada saat tidak masuk kerja, sesuai dengan aturan yang telah berlaku di RRI Malang.

Pada dasarnya produktivitas kerja karyawan memiliki sikap percaya bahwa metode kerja saat ini lebih unggul dari metode kerja lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Afandi, 2016; 75). Beberapa faktor yang menentukan produktivitas kerja adalah pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*ambities*), dan sikap (*attitudes*) Sulistyani dan Rosidah dalam (Ajabar 2020: 54).

Tabel 2. Data Produktivitas Kerja Karyawan

Jam Siaran Berita	Berita yang Disiarkan	Hari
06.00	Wawancara Pagi	Senin – Minggu
12.00	Berita Bahasa Inggris	Senin – Minggu
15.00	Berita Olahraga	Rabu
16.30	Acara Kenthongan	Selasa
18.00	Berita Petang	Senin – Minggu
20.00	Berita Budaya	Senin – Minggu

Sumber : Data Diolah Desember (2021)

Produktivitas pada RRI sebenarnya sudah cukup baik, dimana setiap harinya RRI harus menyiarkan berita yang telah ditetapkan sebelumnya. Melihat lingkungan kerja, pengawasan kerja dan disiplin kerja yang dilakukan Radio Republik Indonesi (RRI) Malang kurang maksimal dan berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan mengangkat judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PEGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh secara parsial pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?
4. Apakah ada pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh secara parsial pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Untuk mendeskripsikan pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang hendak dicapai maka terdapat manfaat yang akan diteliti yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan wawasan dan agar ilmu yang di dapat selama perkuliahan dapat diimplementasikan serta menambah pemahaman mengenai lingkungan kerja, pengawasan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu dasar pertimbangan dan masukan bagi perusahaan untuk menentukan langkah dan kebijakan perusahaan khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada produktivitas kerja.

b. Bagi Pihak Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian lain dibidang sumber daya manusia terutama yang berkenaan dengan lingkungan kerja, pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai wadah edukasi, aktualisasi diri, serta untuk meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan serta sebagai pembelajaran yang diperoleh langsung dari kondisi perusahaan tempat peneliti melakukan penelitian.

d. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya dan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematikan pembahasan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Memuat uraian tentang tinjauan pustaka yaitu penelitian terdahulu terdahulu, teori penelitian, hubungan atau keterkaitan antar variabel, dan hipotesis yang sesuai dengan tema skripsi.

BAB III. METODE PENELITIAN

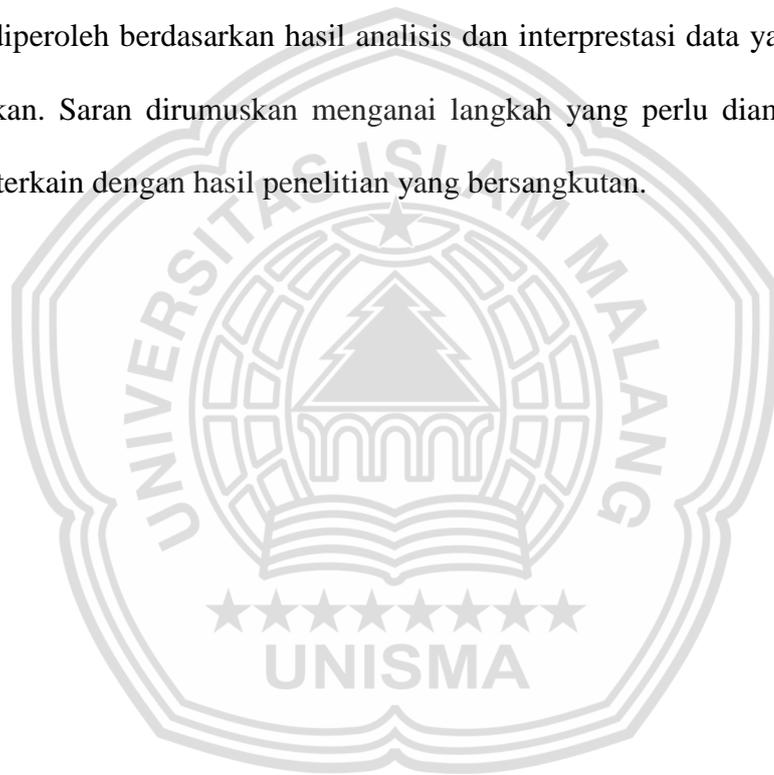
Memuat secara rinci metode penelitian yang digunakan peneliti yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang profil dan objek penelitian, gambaran umum responden dan penyajian data, analisis data dan interpretasi serta pembahasan.

BAB V. PENUTUP

Bab terakhir dalam penelitian ini berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan menyajikan secara ringkas dari hasil penemuan penelitian yang diperoleh berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan. Saran dirumuskan mengenai langkah yang perlu diambil dari pihak terkait dengan hasil penelitian yang bersangkutan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan RRI Malang) penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan data dalam penelitian ini dengan melakukan observasi dan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan RRI Malang dengan 75 responden. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada variabel Lingkungan Kerja dapat ditarik kesimpulan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu, $2,331 > 1,993$ dan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$, dan didukung dengan data frekuensi, dimana terdapat poin X1.3 adalah satu indikator yang mempengaruhi terjadinya lingkungan kerja yang baik dengan jumlah 52.0%.
2. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada variabel Pengawasan Kerja dapat ditarik kesimpulan tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu, $0,399 < 1,993$ dan nilai signifikansi $0,691 < 0,05$, dan didukung dengan data frekuensi, dimana terdapat poin responden cenderung setuju dengan target yang telah dilakukan perusahaan melalui indikator atau

pernyataan tempat bekerja memberikan pelatihan dengan nilai setinggi 57.3%. Kondisi ini dirasakan karyawan masih dikatakan baik dan dalam batas wajar.

3. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada variabel Disiplin Kerja dapat ditarik kesimpulan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu, $2,086 > 1,993$ dan nilai signifikansi $0,041 < 0,05$, dan didukung dengan data frekuensi dimana terdapat poin X3.2 merupakan salah satu indikator atau pernyataan yang sangat mempengaruhi terjadinya disiplin kerja dengan jumlah tertinggi 58.7%.
4. Berdasarkan uji f (simultan) variabel Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja menunjukkan pengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Terbukti dengan hasil uji f menunjukkan bahwa f hitung memiliki nilai 3,209 dan f tabel 2,73 yang berarti $3,209 > 2,73$ dan nilai signifikan yaitu $0,028 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan manfaat penelitian, maka saran yang dapat diberikan antara lain :

1. Bagi Perusahaan Radio Republik Indonesia (RRI) Malang

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan, maka perusahaan harus mampu menunjukkan lingkungan kerja perusahaan yang baik karena lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman sehingga produktivitas

kerja pada perusahaan akan selalu meningkat. Disiplin kerja juga akan mempengaruhi proses pelaksanaan kerja pada suatu perusahaan, RRI Malang harus selalu meningkatkan kedisiplinan kepada karyawan agar tidak menghambat produktivitas kerja. Pengawasan kerja pada RRI Malang perlu di tingkatkan karena melihat data pada pembahasan tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Perusahaan harus mengetahui bagaimana pengawasan kerja yang dilakukan perusahaan pada karyawan, bukan pengawasan yang mengancam tetapi pengawasan yang bisa memberikan hal baik terhadap karyawan dengan tujuan perusahaan tetap menjamin sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, sebaliknya jika pengawasan tidak berjalan dengan baik maka tujuan dan sasaran perusahaan tidak bisa tercapai. Melihat pentingnya pengawasan pada suatu perusahaan maka mestinya pengawasan dilakukan semaksimal mungkin agar tidak terjadi kesalahan, menghindari kemungkinan adanya terjadinya penyelewengan atau penyimpangan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan menambah variabel lainnya yang memungkinkan dapat mendukung sehingga nanti bisa memperoleh penelitian yang lebih maksimal lagi dan dapat menggali lebih banyak informasi terkait variabel yang diteliti serta bisa menggunakan lebih banyak sumber buku yang berbeda.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, D. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish, Maret 2016.
- Agung. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: UB Press.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Aspiyah, Martono. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja*. Semarang.
- Baktiyasa, Farida. 2017. *Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT.Mitra Aung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiti Hulu)*. Vol.4 No.2, Oktober.
- Dewi, Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten
- Endang. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motiviasi Kerja, Upah Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Usaha Jasa Industri Dan Aneka Pangan Politeknik Negeri Jember*. *Inovasi*, Vol.13 No.1.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fauziah. 2005. *Pengaruh Pengawasa Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pelinting Di Perusahaan Rokok Kretek Sukum MC.Wartono Kudus*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Semarang: Undip.
- Harianto, Saputra. 2020. *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT.Centric Poweindo Di Kota Batam*. Vol.8 No.1, Februari 2020.
- Hasan, I. 2009. *Nalisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Josephine, Harjanti. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel*

- Intervening Pada PT.Trio Corporate Plastic (Tricopla). Surabaya. Vol.5 No.3.
- Kristanti, Desi, Pangastuti, Lestari. 2019. Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. Surabaya:Media Sahabat Cendekia
- Nugroho, A. D. 2017. Pengantar Manajemen Untuk Organisasi Bisnis, Publik, Dan Nirlaba.
- Nurliah. 2017. Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Sang Hyang Seri (PERSERO) Kantor Regional VI Cabang Sidrap. Makassar.
- Rahmawati, dkk. 2021. *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. (Dr.Zulfikar, Penyunt.) Jombang.
- Rima Dkk. 2021. Pengaruh Pengawasan, Komitmen Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. *Vol.3 No.1 Februari 2021*
- Saleh, A. R. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT.Inko Java Semarang. *Among Makarti Vol.11 No.21, Juli 2018*.
- Sefina Dkk. 2021. Pengaruh Pengawasan Kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Nippon Indosari Corpindo Tbk Kabupaten Pasuruan).
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung :PT Alfabeta.

Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. 2010. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows*. Yogyakarta: Budi Utama.

Widiyanto. 2019 Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Rindu Sawit Di Kecamatan Parindu Kabupaten Sanggau. *Vol.8 No.3*

