



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PT. LITERINDO BERKAH KARYA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

Moh. Rizki Fajar Mobarraq

NPM. 22101081023



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG**

2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Literindo Berkah Karya. Produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan dapat diartikan sebagai alat untuk menilai perbandingan antara kualitas dan kuantitas hasil kerja seorang karyawan atau pekerjaan yang telah diselesaikan. Penelitian ini merupakan penelitian explanatori riset dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini mengumpulkan data 30 responden yang merupakan karyawan PT. Literindo Berkah Karya. Variabel yang diteliti meliputi motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan memberikan promosi jabatan, memberikan apresiasi kepada karyawan, dan memperbaiki fasilitas kerja guna meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Kata Kunci: motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan.

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of work motivation, job satisfaction and work environment on employee productivity at PT. Literindo Berkah Karya. Employee productivity. Employee productivity can be interpreted as a tool for assessing the comparison between the quality and quantity of an employee's work or work that has been completed. This research is explanatory research with a quantitative approach. This research collected data from 30 respondents who were employees of PT. Literindo Berkah Karya. The variables studied include work motivation, job satisfaction, and work environment.

The research results show that work motivation, job satisfaction, and work environment have a significant effect on employee productivity, work motivation has a significant effect on employee productivity, job satisfaction has no effect on employee productivity, work environment has no effect on employee productivity. This research suggests that companies provide job promotions, give appreciation to employees, and improve work facilities to increase employee productivity at work.

Keywords: work motivation, job satisfaction, work environment, and employee productivity.



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) Merujuk pada istilah yang menggambarkan pada seluruh tenaga kerja di suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia mencakup semua individu yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan mulai dari tingkat manajemen hingga karyawan yang melaksanakan tugas-tugas operasional. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tanggung jawab agar organisasi memiliki tenaga kerja yang memadai dan berkualitas (Shavira & Febrian, 2023).

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal dan mesin tidak akan menghasilkan hasil yang optimal jika tidak didukung oleh tenaga kerja yang berfungsi dengan maksimal. Melihat munculnya berbagai jenis usaha baru yang menawarkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di era global ini, maka penting untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar dapat meningkatkan output yang berupa barang atau jasa yang berkualitas (Yuliarni, et al, 2021).

Kesadaran akan pentingnya sumber daya manusia harus dimiliki oleh seluruh tingkat manajemen dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan inti dari organisasi, karena mereka menghadirkan bakat, energi, dan kreativitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Meskipun teknologi maju, informasi berkembang, modal tersedia, dan bahan mencukupi, tanpa sumber daya manusia, organisasi akan kesulitan untuk menggapai tujuannya (Sukardi, 2021).

Tingkat kualitas sumber daya manusia, sebagai elemen kunci dalam sebuah perusahaan, sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap bisnis. Oleh sebab itu, perusahaan tidak akan bisa maju dan berkembang tanpa memiliki akses terhadap sarana dan prasarana yang memadai dan canggih. Untuk mencapai hal ini, perusahaan perlu menciptakan pengaturan dan kondisi yang mendorong serta memungkinkan individu untuk mengembangkan bakat dan keterampilan individu tersebut sebaik mungkin, terutama dalam hal kinerja.

Meskipun teknologi terus maju dan informasi berkembang, pencapaian tujuan tidak akan terwujud tanpa adanya sumber daya manusia. Selain itu, dengan kemajuan teknologi, peningkatan pendidikan, dan pertumbuhan ekonomi yang terus meningkat, individu yang beroperasi dalam sektor ekonomi, budaya, dan bidang lainnya dapat berpengaruh terhadap pencapaian organisasi di masa depan. Salah satu tindak lanjut yang perlu diambil untuk menghadapi tantangan eksternal adalah mempersiapkan sumber daya manusia yang dimilikinya (Wahyuni, 2023).

Untuk menciptakan organisasi yang sehat dan kompetitif, perlu adanya upaya perbaikan dalam membangun kerja sama yang baik. Agar proses tersebut dapat berjalan dengan efektif, diperlukan dukungan dari Suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang. Sedarmayanti (2011:25) Menegaskan bahwa lingkungan kerja meliputi “seluruh alat, peralatan, dan bahan yang digunakan, serta lingkungan di sekitar tempat mereka bekerja, termasuk metode kerja yang baik” (Suprpto, et al, 2023).

Salah satu tujuan utama perusahaan adalah untuk mencapai keberlanjutan dan pertumbuhan yang menghasilkan nilai baik bagi pemegang saham, karyawan, pelanggan, dan masyarakat. Berdasarkan kedua faktor tersebut, perusahaan diharapkan dapat terus beroperasi dengan menghasilkan produk berkualitas tinggi dan berkelanjutan. Oleh karena itu, produktivitas karyawan menjadi hal yang krusial, karena dengan tingkat produktivitas yang tinggi, perusahaan dapat memenuhi secara konsisten kebutuhan konsumen, sehingga target keuntungan perusahaan bisa tercapai.

Sebagaimana perusahaan-perusahaan yang ada, tentunya bertujuan untuk mendapatkan profit (keuntungan) sebanyak banyaknya. Oleh sebab itu perusahaan perlu melakukan berbagai cara untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan, karena tingginya produktivitas karyawan dapat memberikan pengaruh positif terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.

Perkembangan teknologi dan perubahan dalam praktik kerja (seperti fleksibilitas kerja atau kerja jarak jauh) belum banyak diperhitungkan dalam penelitian terdahulu. Kondisi kerja yang dinamis ini dapat memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas sehingga ada gap dalam memahami bagaimana faktor-faktor tersebut dapat berlaku di era kerja modern pada saat ini.

Produktivitas karyawan sangat penting untuk diteliti karena berpengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan, daya saing, dan keberlanjutan bisnis. Meningkatkan produktivitas karyawan bukan hanya menguntungkan bagi perusahaan tetapi juga memberikan manfaat bagi karyawan dan ekonomi secara

keseluruhan. Produktivitas karyawan bukan hanya sekedar faktor internal perusahaan, tetapi juga memiliki dampak yang lebih luas terhadap efisiensi bisnis, kesejahteraan tenaga kerja, daya saing industri, dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas karyawan harus menjadi prioritas utama bagi perusahaan, pemerintah, dan pemangku kepentingan lainnya.

Di lain pihak selain produktivitas karyawan yang menjadi prioritas dalam menjalankan perusahaan, tentunya juga selalu beriringan dengan kedisiplinan yang menjadi penilaian kredibilitas dari setiap individu karyawan untuk mengembangkan perusahaan agar lebih baik. Setiap Perusahaan secara etimologi bertujuan untuk mendapatkan pendapatan yang lebih, tidak menutup kemungkinan PT. Literindo Berkah Karya yang selama ini bergerak dibidang jasa percetakan.

Kemudian dari pada hal tersebut jika di tinjau secara empirik, PT. Literindo Berkah Karya yang bergerak di bidang jasa percetakan tersebut produktivitas yang di praktekkan dan di tampilkan oleh karyawan terkait dengan produktivitasnya menurun, hal tersebut dapat di kaitkan dari salah satu aspek pendukung produktivitas karyawan yaitu terkait dengan kedisiplinan.

Berdasarkan hasil wawancara diperusahaan PT. Literindo Berkah Karya permasalahan mengenai produktivitas karyawan yang sering terjadi karena kurangnya kedisiplinan dari karyawan, karyawan sering terlambat untuk datang ke tempat kerja sehingga dapat menghambat pekerjaan yang akan dilakukan. Tentunya dengan adanya permasalahan tersebut sedikit/banyak menjadikan produktivitas karyawan diperusahaan PT. Literindo Berkah karya tidak optimal.

Sejalan dengan permasalahan tersebut (Permatasari & Liliana, 2022) berpendapat bahwasanya motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang tidak cukup termotivasi atau kurang menerima insentif, ketidakpuasan kerja yang dipicu oleh hubungan yang buruk dengan atasan atau rekan kerja, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung di tempat kerja dapat menyebabkan produktivitas karyawan menjadi lebih rendah.

Dalam meningkatkan produktivitas karyawan yaitu dalam pemberian motivasi. Motivasi penting diberikan kepada karyawan karena akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong berperilaku kerja sesuai dengan ketentuan, intensitas dan jangka waktu tertentu yang berhubungan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam melaksanakan pekerjaan. Pentingnya motivasi kerja bagi suatu perusahaan yakni sebagai faktor pendorong karyawan.

Terdapat sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan, di antaranya adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung aktivitas sehari-hari. Karyawan dengan tingkat disiplin, motivasi, dan semangat kerja yang tinggi akan dapat melaksanakannya secara efektif dan optimal, sehingga mendukung pencapaian target produktivitas perusahaan (Saleh & Utomo, 2018).

Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat karyawan agar dapat bersaing dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor untuk mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien, sehingga tercipta tingkat profesionalisme yang tinggi. Salah satu strategi untuk mendorong produktivitas karyawan dan keberhasilan bisnis adalah dengan memberikan kompensasi (Berlian & Rafida, 2022).

Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, terutama kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi berkaitan dengan cara-cara untuk membangkitkan semangat kerja bawahan agar mereka mau berusaha keras, mengeluarkan seluruh kemampuan dan keterampilan mereka demi mencapai tujuan perusahaan (Sari & Liliana, 2022).

Menurut Juniwianti dalam penelitiannya pada tahun 2020 menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas. Asyifa dalam penelitiannya pada tahun 2020 menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Nainggolan & Sudjiman, 2022).

Kepuasan kerja berfungsi sebagai pendorong utama dalam menjaga kestabilan dan mencapai tujuan organisasi. Ini merupakan sikap positif atau negatif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaan, yang menunjukkan selisih antara penghargaan yang didapat dan yang seharusnya diperoleh. Semakin besar tingkat

kepuasan seorang karyawan dalam sebuah organisasi, maka semakin baik pula hasil kerja yang dapat diperoleh (Basri & Rauf, 2021).

Penelitian telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja pribadi memiliki dampak terhadap produktivitas karyawan (Sururin et al., 2020). Kepuasan karyawan memiliki dampak positif terhadap produktivitas, artinya ketika kepuasan meningkat, produktivitas juga cenderung meningkat. Namun, pengaruh ini tidak signifikan, menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja saja mungkin tidak cukup untuk secara drastis meningkatkan produktivitas karyawan (Ningmabin & Adi, 2022).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga memiliki peran krusial dan perlu mendapat perhatian. Lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Saputra, 2021).

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan menjalankan tugas sehari-hari dan berinteraksi langsung dengan rekan kerja. Selain itu, Lingkungan kerja juga meliputi berbagai lokasi kerja yang berhubungan dengan aktivitas operasional perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan dapat memberikan dampak negatif bagi karyawan dan mempengaruhi hasil kerja. Apabila lingkungan kerja mendukung, maka akan memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, yang dapat dilihat dari kemajuan teknologi (Berlian & Rafida, 2022).

Penelitian Budihardjo et al., (2017) hasilnya menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Air Manado (Rampisela & Lumintang, 2020).

Berdasarkan informasi yang telah disampaikan, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Literindo Berkah Karya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dari itu tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui deskripsi motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis

Menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) khususnya hubungan antara motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan, serta memperkaya atau menguatkan literatur mengenai elemen–elemen yang mempengaruhi produktivitas, serta memperbarui teori-teori yang berkaitan seperti teori dua faktor Herzberg, teori hierarki kebutuhan Maslow, atau teori lingkungan kerja.

2. Manfaat praktis

- a. Memberikan masukan kepada perusahaan atau organisasi tentang cara meningkatkan produktivitas karyawan melalui motivasi, kepuasan, dan lingkungan kerja.
- b. Memberikan wawasan tentang pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif demi mendukung produktivitas karyawan.
- c. Menyadarkan pentingnya kepuasan kerja karyawan untuk mencegah turnover atau penurunan performa.



BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari penelitian dan pembahasan menggunakan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Simpulan deskripsi motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Literindo Berkah Karya menjelaskan:
 - a. Motivasi kerja direfleksikan dengan indikator gaji, jaminan kesejahteraan, perasaan aman memiliki pekerjaan, dan promosi. Indikator perasaan aman memiliki pekerjaan dengan pernyataan “saya merasa perusahaan memberikan rasa aman terhadap keberlangsungan pekerjaan yang dikerjakan” memiliki rata-rata paling tinggi dari indikator lainnya.
 - b. Kepuasan kerja direfleksikan oleh indikator pekerjaan, apresiasi, keadilan, pengawasan, dan rekan kerja. Indikator apresiasi dengan pernyataan “saya mendapat penghargaan atas pencapaian kerja saya” memiliki rata-rata paling rendah dari indikator lainnya.
 - c. Lingkungan kerja direfleksikan dengan indikator perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, kelancaran komunikasi, hubungan antar karyawan, dan fasilitas kerja. Indikator perhatian dan dukungan pemimpin dengan pernyataan “pemimpin memberikan perhatian yang cukup terhadap kebutuhan karyawan dalam bekerja” dan fasilitas kerja dengan pernyataan “fasilitas yang

disediakan perusahaan mendukung pekerjaan yang akan dikerjakan” memiliki rata-rata paling rendah dari indikator lainnya.

2. Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Literindo Berkah Karya.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Literindo Berkah Karya.
4. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Literindo Berkah Karya.
5. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Literindo Berkah Karya.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini telah dilakukan dengan prosedur yang telah ditetapkan, namun masih terdapat keterbatasan yaitu:

1. Terkait dengan waktu, dimana sulitnya bertemu dengan responden untuk melakukan penyebaran kuesioner, dimana ketidak pasnya waktu dengan responden menjadi faktor penghambat peneliti dalam melakukan pengumpulan data-data lapangan.
2. Terkait dengan kesibukan responden, dimana peneliti menyebarkan kuesioner dengan mendatangi karyawan satu-persatu agar tidak mengganggu karyawan saat bekerja dan hal ini yang menjadi penghambat peneliti dalam menyebarkan kuesioner.

5.3 Saran

Saran yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama, disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain seperti disiplin kerja, pelatihan kerja, dan gaya kepemimpinan yang juga berkontribusi dalam memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan sehingga dapat mendukung dan memperbaiki penelitian ini.

b. Bagi Perusahaan

Adapun saran bagi perusahaan yaitu:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, motivasi kerja dengan indikator promosi dianggap paling rendah. Untuk alasan itu, peneliti merekomendasikan kepada PT. Literindo Berkah Karya, agar memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki kemampuan atau karyawan yang prospek kerjanya baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, kepuasan kerja dengan indikator apresiasi dipersepsikan terendah. Untuk alasan itu, peneliti merekomendasikan kepada PT. Literindo Berkah Karya, untuk memberikan perhatian kepada karyawan yang memiliki kemampuan dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas perusahaan berupa ucapan atau berupa bonus sehingga karyawan merasa di apresiasi atau diperhatikan.

3. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa, lingkungan kerja dengan indikator perhatian dan dukungan pemimpin dan fasilitas kerja dipersepsikan terendah. Untuk alasan itu, peneliti merekomendasikan kepada PT. Literindo Berkah Karya, agar lebih memperhatikan kebutuhan karyawan dalam bekerja dan lingkungan kerja terutama dalam aspek fasilitas kerja dengan memperluas ruang penyimpanan barang agar karyawan merasa nyaman saat bekerja dan mendukung kelancaran pekerjaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata, I., & Sutanto, E. (2014). Pngaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. INTAF LUMAJANG. *Jurnal Agora*, 2(1)
- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- 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
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <http://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Asyifa, W. P. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Toko Buku Zanafa Pekanbaru Menurut Ekonomi Syariah (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau*
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Management*, 4(1), 103–120. <http://doi.org/10.37531/yum.v1i1.76>
- Berlian, B., & Rafida, V. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1), 81–93. <http://doi.org/10.26740/jpap.v10n1.p81-93>
- Budihardjo, P. H., Lengkong, V. P. K dan Dotulong, L. O. H. 2017. Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.3. ISSN 2303-1174.
- Fauzi, A., Akbar, F. M., Cahyaningtyas, F., & Adi, L. (2023). ebitbimassaputra,+1007-1012+Achmad+Fauzi, 1(4), 1007–1012.

- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., Hanifah, N. A., Putri, S. M., & Nabila, W. T. (2022). Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *JEMSI: Jural Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 629–638. Retrieved from <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1102%0Ahttps://dinastirev.org/JEMSI/article/download/1102/667>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS . *Universitas Diponegoro*, 25
- Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295–304. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.147>
- Handoko, T. Tani (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas: BPFE.
- Hasibuan, (2013:143). *Motivasi. Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta
- Herzberg, F. (1968). One more time: bagaimana memotivasi karyawan. *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62
- Herzberg, (2012:120). *Kepuasan Kerja Organisasi Perilaku-Struktur-Proses*. Terjemahan, Edisi V. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 70–88. <http://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>
- Jayarathna, S. M. D. Y. (2014). Investigasi Empiris Dampak Motivasi Karyawan dan Produktivitas Karyawan Eksekutif dengan Referensi Khusus pada Industri Pakaian Jadi di Sri Lanka. *Jurnal Internasional Sains dan Penelitian*, 3(3), 749–754
- Juniwianti, E. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Adinda Snack Corner (Doctoral dissertation, 021008 universitas tridinanti palembang).

- Lestari, A. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 8(1), 47–56. <http://doi.org/10.19109/intelektualita.v8i1.4228>
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 65–72. <http://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.25>
- Mangkunegara, A.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung
- Mathis, R. L dan Jackson, J. H. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta
- Mc Celland, David C. 2009. Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs. The Achieving Society.
- Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan the Plaza Residences. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Intelektiva*, 3(9), 1–23. Retrieved from <https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/758%0Ahttps://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/download/758/577>
- Ningmabin, P. M., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(3), 259–268. <http://doi.org/10.21776/jki.2022.01.3.02>
- Nuraini, Indarti, S., & Marzolina. (2015). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Kebun Inti kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. *Jom FEKON*, 2(1), 1–15.
- Permata Sari, D. P., & Liliana, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Cv. Angkutan Terang Mandiri (Atm) Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 11(1), 30–39. <http://doi.org/10.52333/kompetitif.v11i1.897>

- Priansa, Juni. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: alfabeta
- Purwanto, A. B., & Wulandari, O. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 2(1), 9–26.
<http://journal.stieyppi.ac.id/index.php/BBM/article/view/>
- Rampisela, V. A. ., & Lumintang, G. G. (2020). Motivasi kerja merupakan pemicu atau pendorong untuk seseorang dapat melakukan pekerjaan mereka dan motivasi kerja bisa timbul dari luar maupun dari dalam diri sendiri untuk melakukan sesuatu yang baik untuk di lakukan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50.
<http://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
<http://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung
- Shavira, A. V., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. *Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(04), 1010–1022. Retrieved from <https://journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet>
- Siagian. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta

- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda. *Industrial Engineering Journal*, <http://journal.unimal.ac.id/miej/article/view/24>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Alfabeta*
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42. <http://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Buku Seru. Jakarta.
- Supardi. 2003. Kinerja Karyawan. Ghalia, Jakarta. Salju
- Suprpto, E., M. Rizky Mahaputra, & M. Ridho Mahaputra. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT REMCO Jambi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 948–955. <http://doi.org/10.38035/jim.v1i4.164>
- Sururin, A., Heryanda, K. K., & Atidira, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Gientari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(9), 3383. <http://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i09.p04>
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). Prenadamedia
- Syamsiah, S. (2017). Hubungan ANTARA Harga Diri DENGAN Motivasi Kerja PADA Perawat Rumah Sakit X di Yogyakarta. [Skripsi thesis]. Universitas Mercu Buana Yogyakarta
- Triton, P. B. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif dan Kolektivitas. Tugu Publisher, Yogyakarta
- Wahyuni. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 142. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 144.

- Wahyuni, T., Hegy Suryana, A. K., & Purwanto, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal Heritage Boyolali. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 288–296. <http://doi.org/10.36596/ekobis.v11i2.1085>
- Winarsih, Veronica, & Anggraini. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. AWFA SMART MEDIA Palembang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah*, 3(2), 34-51.
- Yuliarni, A., Anis, M., & Hamzah, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru. *Jurnal Al-Ilmi: Jurnal Riset Pendidikan Islam*, 1(2), 46–60. <http://doi.org/10.47435/al-ilmi.v1i2.537>
- Zameer, Hashim, Shehzad Ali, Waqar Nisar dan Muhammad Amir. 2014. The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences* Vol. 4, No.1. p. 293– 298

