

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. DAYA ANUGRAH MANDIRI GORONTALO**

*Sitty Nur Cholisah Yunus<sup>1</sup>, Muchtar Ahmad<sup>2</sup>, Valentina Monoarfa<sup>3</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>*

*E-mail: [sittynurcholisahyunus@gmail.com](mailto:sittynurcholisahyunus@gmail.com)*

---

**Abstract:** *This study aims to examine the extent to which the work environment and job satisfaction influence employee productivity at PT Daya Anugrah Mandiri Gorontalo. Data were collected using questionnaires distributed to all 35 employees of the company, who also served as the study's sample through a total sampling technique. The research employed multiple linear regression analysis using SPSS version 25. The results of the multiple regression analysis indicate that both the work environment and job satisfaction have a significant effect on employee productivity simultaneously. Together, these variables explain 52.0% of the variance in employee productivity, while the remaining 48.0% is influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords:** *Work Environment; Job Satisfaction; Employee Productivity.*

---

**Abstrak:** Tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Gorontalo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan populasi seluruh karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Gorontalo yakni sebanyak 35 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 35 responden. Alat uji analisis yang digunakan dalam menguji penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Metode analisis data menggunakan aplikasi SPSS 25. Berdasarkan penelitian hasil uji analisis regresi berganda menunjukkan bahwa hasil uji simultan (bersama-sama) variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Dalam menjelaskan variabel Produktivitas Kerja sebesar 52,0% sedangkan sisanya 48,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Produktivitas Kerja.*

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan. Salah satu dari tujuan itu adalah mencari keuntungan. Keuntungan tersebut bisa tercapai bila kinerja perusahaan efisien dan efektif. (Mastuti, 2019) Untuk mewujudkan operasinya tersebut dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung. Dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, manajemen sumber daya manusia Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja atau output yang diinginkan organisasi. Di Era globalisasi ini ditandai dengan adanya perubahan yang sangat cepat, oleh karena itu organisasi dituntut untuk melakukan penyesuaian

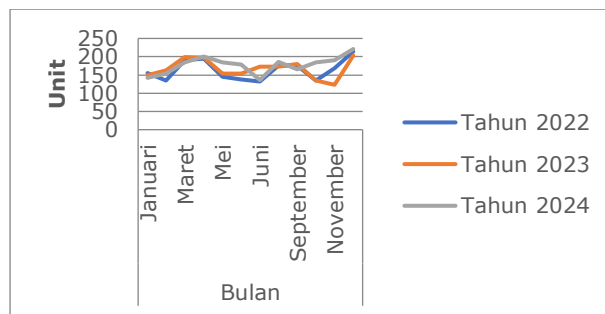
dalam semua aspek. Tanpa sumber daya manusia yang mumpuni, organisasi akan sulit mencapai tujuannya.

Peningkatan sumber daya manusia akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Produktivitas yang baik dan tinggi akan menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan (Sorongan, 2020).

Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi, diantaranya adalah semangat dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja, lingkungan kerja dan kesempatan berprestasi.(Annisa, 2021) Produktivitas kerja merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi maupun Perusahaan, untuk itu Perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan produktivitas dapat dipenuhi secara maksimal, kenyamanan pegawai dapat memberikan semangat untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat di capai secara maksimal, seperti yang dikemukakan oleh Mubyarto dalam (Syahputra, 2022).

Lingkungan kerja yang baik juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung pegawai untuk bekerja dengan baik. Aspek-aspek seperti komunikasi yang efektif, dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta kesempatan untuk mengembangkan diri dapat mempengaruhi tingkat motivasi dan kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti konflik antar rekan kerja, beban kerja yang berlebihan, atau kurangnya kesempatan pengembangan diri dapat menghambat produktivitas karyawan. Ruang kerja terbatas, bising, atau kurang tertata dengan baik, sering kali menyebabkan karyawan cepat lelah, stres, atau bahkan tidak fokus saat bekerja. Hal ini tentu berdampak langsung pada produktivitas mereka. Masalah lingkungan kerja perlu di perhatikan, karena lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan, sehingga terciptanya peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan.

Dari grafik data diatas dapat dilihat, bahwa secara umum volume total penjualan PT. Daya Anugrah Mandiri Gorontalo mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2023 kenaikan pada penjualan Unit Motor Honda tidak jauh berbeda dengan tahun 2023, sedangkan pada tahun 2024 mengalami peningkatan yang cukup tinggi. Bila dilihat dari perbandingan Laporan penjualan tahun 2022 dan 2023. Realisasi penjualan unit Motor mengalami peningkatan yang di mana tingkatan tersebut memenuhi target penjualan tahunan.



Sumber: PT. Daya Anugrah Mandiri Gorontalo  
 Gambar 1 Data Penjualan PT. Daya Anugrah Mandiri Gorontalo

Dari grafik data diatas dapat dilihat, bahwa secara umum volume total penjualan PT. Daya Anugrah Mandiri Gorontalo mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2023 kenaikan pada penjualan Unit Motor Honda tidak jauh berbeda dengan tahun 2023, sedangkan pada tahun 2024 mengalami peningkatan yang cukup tinggi. Bila dilihat dari perbandingan Laporan penjualan tahun 2022 dan 2023. Realisasi penjualan unit Motor mengalami peningkatan yang di mana tingkatan tersebut memenuhi target penjualan tahunan.

Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja. Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran (Baiti, 2020).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut (Afandi, 2018) Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan bekerja sehari-hari. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membantu karyawan bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang lebih baik.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang di terima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja karyawan dapat diungkap kedalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencari barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka

## **METODE PENELITIAN**

Populasi penelitian ini Adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian diatas, menunjukkan bahwa populasi bukan hanya manusia tetapi bisa juga obyek atau benda-benda subyek yang dipelajari seperti dokumendokumen yang dapat dianggap sebagai objek penelitian. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obsyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah yaitu karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri Gorontalo yang berjumlah 35 karyawan.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, yaitu teknik yang menyangkut pengolahan data dengan menggunakan rumus-rumus atau teknik yang dapat diterapkan untuk menganalisis data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis two stage least square, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji auotokorelasi, uji multikolinearitas), dan uji hipotesis (uji parsial dan uji simultan) dengan menggunakan IBM SPSS 25.

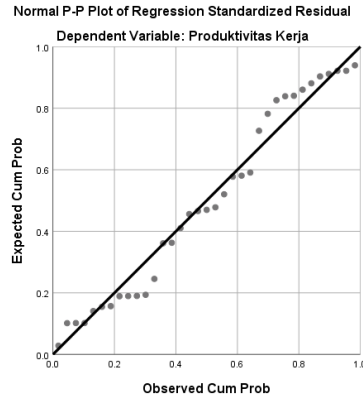
## **HASIL PENELITIAN**

### **Uji Asumsi Klasik**

Pada penelitian ini, dilakukan dua kali pengujian, yakni pada persamaan pertama dan kedua. Setelah dilakukan pengujian, data tersebut telah lolos dari pengujian asumsi klasik, yakni data berdistribusi secara normal, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi gejala dan tidak terjadi auto korelasi.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang di uji tersebut berdistribusi normal atau tidak, dengan menggunakan model pengujian Probability Plot (P-Plot) dengan ketentuan jika titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal, maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan SPSS sebagai berikut.



*Sumber: Data diolah, 2025*  
 Gambar 2 Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar di atas, dapat dilihat bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja, pola menunjukkan distribusi secara normal dimana data dapat menyebar di sekitar garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan dapat dilakukan tahap pengujian lebih lanjut:

#### Uji Koefisien Determinasi

Tabel 1 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.721	0.520	0.490	4.721	2.247

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi R sebesar 0.721 menunjukkan tingkat hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. R square ( $R^2$ ) diperoleh sebesar 0.520 yang artinya pengaruh variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja, sebesar 0.520 atau 52,0%. Sedangkan sebesar 0.480 atau 48,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Nilai Koefisien Regresi
Konstanta	27.923
Lingkungan Kerja	0.321
Kepuasan Kerja	0.430

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan tersebut disajikan dalam bentuk persamaan regresi standardized sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 27.923 + 0.321 X_1 + 0.430 X_2 + e$$

### Pengujian Hipotesis

Uji t

Tabel 3 Hasil Uji t

Model	Variabel	Nilai t hitung	Nilai t tabel	Nilai Sig.	Nilai Alpha
X1 > Y	Lingkungan Kerja	2.391	2.03452	0.023	0.05
X2 > Y	Kepuasan Kerja	3.257	2.03452	0.003	0.05

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, dapat dilihat bahwa Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung (2.391) > nilai t tabel (2.034) dengan tingkat signifikansi (0.023) < nilai Alpha (0.05), artinya H1 diterima. Kepuasan Kerja memiliki nilai t hitung (3.257) > nilai t tabel (2.034) dengan tingkat signifikansi (0.003) < nilai Alpha (0.05), artinya H2 diterima. Untuk menentukan t tabel digunakan lampiran statistika tabel t, dengan menggunakan  $\alpha=5\%$  atau menggunakan Microsoft Excel dengan rumus " $=TINV(\text{Probability};df)$ ", maka diperoleh t tabel sebesar 2.034515.

#### 1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 25 diperoleh hasil yaitu nilai t-hitung 2,391 > t-tabel 2,0345 dan nilai signifikansi 0,023 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu variabel Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

#### 2. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 25 diperoleh hasil yaitu nilai t-hitung 3,257 > t-tabel 2,0345 dan nilai signifikansi 0,003 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu variabel Kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Uji F

Tabel 4 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	772.492	2	386.246	17.332	0.000
Residual	713.108	32	22.285		
Total	1485.600	34			

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa nilai F tabel berada pada taraf signifikansi < 0.05, sedangkan nilai F hitung sebesar 17.332. Dapat disimpulkan bahwa F hitung (17.332) > F tabel

(3.284918), artinya H3 diterima. Untuk menentukan F tabel digunakan lampiran statistika tabel F, dengan menggunakan  $\alpha=5\%$  atau menggunakan Microsoft Excel dengan rumus " $=FINV(Probability;df1;df2)$ ", maka diperoleh F tabel sebesar 3.284918

## **PEMBAHASAN**

### Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Gorontalo. judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Armindo Jaya Mandiri yang hasil penelitiannya menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja (X) dan variabel produktivitas kerja (Y) berada pada kategori baik. Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Armindo Jaya Mandiri Sebesar 47, 9%, sedangkan sisanya sebesar 52.1% merupakan kontribusi pengaruh dari variabel lain diluar dari penelitian ini.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan bekerja sehari- hari. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membantu karyawan bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang lebih baik. Lingkungan kerja adalah suatu tempat di mana karyawan berada, yang dapat mempengaruhi seberapa baik mereka melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.

### Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini, Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Daya Anugrah Mandiri Gorontalo. Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan penelitian sebelumnya oleh (Adiwinata & Sutanto, 2020) serta (Setiani, 2021) yang membuktikan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan yang dilakukan oleh (Misbahudin Muayyad & Irma Oktafia Gawi, 2016) yang menunjukkan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya kepuasan kerja karyawan harus nyaman dan terjamin karena jika tidak dijaga akan memungkinkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai.

### Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Gorontalo

Lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Gorontalo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Gorontalo. Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan penelitian sebelumnya oleh (Sorongan, 2020) menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan sebesar 46,0%.

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa upaya karyawan dalam meningkatkan kemampuan bekerja secara efektif dan efisien belum sepenuhnya optimal atau belum menjadi faktor dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap aspek peningkatan kemampuan kerja, agar kontribusi indikator kemampuan terhadap produktivitas kerja dapat meningkat.

## **KESIMPULAN**

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Gorontalo
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Gorontalo
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Gorontalo.

## **REKOMENDASI**

1. Bagi perusahaan, agar terus berupaya meningkatkan dan menjaga lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi seluruh karyawan, dan memperhatikan dan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan penghargaan atas pencapaian, prestasi, serta sistem gaji dan insentif yang adil.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan lingkungan kerja kepuasan dan terhadap produktivitas kerja agar hasil penelitiannya dapat lebih baik lagi. Tetapi akan lebih baik lagi jika peneliti yang akan datang menambahkan variabel lainnya agar mendukung hasil penelitian dan dapat ditemukan faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat menambahkan variabel selain variabel yang telah dibahas, semisal Komitmen, Citra Merek dan Kualitas pelayanan dengan pengaruh Kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adiwinata, I., & Sutanto, E. (2020). Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Prospek Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 1–9.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Amal, I., & Rizqi, M. A. (2022). Peran Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Produktivitas Kerja Di PT. Surya Trimegah Wisesa. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 107.
- Ametya dwi. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bank X. 8(5), 55.
- Andri Saputra. (2014). Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Buran Nusa Respati Di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 4(09), 112–124.
- Annisa, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. P&P Bangkinang Desa Simalinyang Kabupaten Kampar. 1–90.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg. *Modus*, 27(2), 141.
- Bahua, W., Pakaya, A. R., & Mendo, A. Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 67–76.
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Employee Productivity Viewed from Motivation, Work Discipline, and Environment at PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87.

Citta, A. B. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Area Pengatur Distribusi (Apd) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar. *Jurnal Niara*, 11(2), 108-117.

Dessy. (2008). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Pada Karyawan.

Gaol, J. L. (2014). *human capital: Manajemen sumber daya manusia*. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Handaru, A. W., Miftachuljana, & Susita, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus PT. Artolite Indah Mediatama). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 10(2), 386-404.

Hasrudly, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 151(september 2016), 27-36.

Hayes, A. (2023). Pengertian, Rumus, dan Contoh Regresi Linier Berganda (MLR). In *Investopedia*.

Hidayati, U. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 85-89.

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.

Marjaya, I.Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 02(01), 129-147.

Mastuti. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Gerbang NTB Emas. *Universitas Muhammadiyah Mataram*, 52.

Mauliana Sapitri, & Septiadi Wirawan. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). *Japb*, 8(1), 619-633.

Misbahudin Muayyad, D., & Irma Oktafia Gawi, A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9, 75-98.

Mukhtar, A. (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUUSAHAAN*, 8(4), 380-394.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01-10.

Nabella, S. D., Sumardin, S., & Syahputra, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. *Jurnal JUMKA*, 1(1), 30-38.

Nurhadi. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.