
PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. XYZ

Yolanda Pelengkahu¹⁾, Christian Wiradendi Wolor²⁾, Marsofiyati³⁾

¹⁾Program Studi Pendidikan Administrasi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

^{2,3)}Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

Email : yolandapelengkahu10@gmail.com
christianwiradendi@gmail.com
marsofiyati@unj.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, lingkungan kerja dan juga fasilitas yang digunakan terhadap produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Analisis deskriptif dan teknik penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Data dikumpulkan selama prosedur penelitian dengan menggunakan kuesioner dengan skala Likert dari 1 sampai 5. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan prosedur analisis statistik yang meliputi uji reliabilitas, uji validitas konvergen dan diskriminan, analisis deskriptif, dan uji cronbach's alpha. Dengan menggunakan program SmartPLS 4, Anda dapat memeriksa reliabilitas komposit, memeriksa hubungan antar variabel, dan menguji hipotesis.

Kata Kunci : kualitas sumber daya manusia, lingkungan kerja, fasilitas kerja, produktivitas kerja karyawan

Abstract

The purpose of this study is to analyze the effect of the quality of human resources, the work environment and also the facilities used on the work productivity of the employees themselves. Descriptive analysis and quantitative research techniques were used in this study. Data were collected during the research procedure using a questionnaire with a Likert scale from 1 to 5. The research data were analyzed using statistical analytic procedures which include reliability test, convergent and discriminant validity test, descriptive analysis, and Cronbach's alpha test. Using the SmartPLS 4 program, you can check composite reliability, examine relationships between variables, and test hypotheses.

Keyword: human resource quality; work environment; work facilities; employee productivity

PENDAHULUAN

Perkembangan produktivitas kerja karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan. Tingkat produktivitas kerja sangat mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai, yang tentunya akan menjadi pusat perhatian bagi suatu perusahaan untuk terus meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Saat ini, perkembangan teknologi yang semakin pesat membuat persaingan antar perusahaan tentunya juga akan semakin meningkat. Dimana, setiap perusahaan harus terus melakukan berbagai perbaikan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi perusahaan. Masalah yang sering muncul dalam proses tersebut adalah faktor sumber daya manusia yang ada masih lemah, dalam artian sumber daya manusia yang ada belum mampu mengimbangi perkembangan yang semakin pesat ini dan melemahkan produktivitas dalam perusahaan. berbicara mengenai permasalahan yang terjadi dalam proses peningkatan itu tentunya pasti ada, salah satunya yang sudah disebutkan sebelumnya ialah mengenai masih lemahnya faktor sumber daya manusia yang ada untuk menghadapi era globalisasi yang ada saat ini. Sehingga, perusahaan harus terus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja untuk mendapatkan *ouput* yang optimal. Produktivitas sendiri merupakan salah satu upaya dalam perusahaan untuk mencapai kemajuan dalam perusahaan tersebut. Produktivitas kerja pada para karyawan yang baik tentunya akan menghasilkan produksi dalam jumlah yang besar dan dengan kualitas yang baik sesuai dengan standar yang ada dan waktu tertentu.

Dalam penelitian terdapat pra-riset untuk menentukan faktor yang paling mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. XYZ, dimana hasil pra-riset sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Pra-Riset

No	Faktor Yang Mendasari	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	30%	70%
2	Kualitas Sumber Daya Manusia	85%	15%
3	Lingkungan Kerja	75%	25%
4	Fasilitas Kerja	55%	45%
5	Pendidikan	25%	74%

Berdasarkan dari data pada tabel diatas menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi adanya produktivitas kerja dalam suatu perusahaan itu adalah pendidikan sebesar 25% diikuti dengan keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 30%, lalu diikuti oleh fasilitas kerja yang ada sebesar 55%. Dan faktor yang mengikuti lainnya ialah lingkungan kerja dalam perusahaan sebesar 75% dan diikuti oleh kualitas dari sumber daya manusia sebesar 85%. Dari hasil pra riset mengenai faktor yang mempengaruhi adanya produktivitas kerja, maka dari itu peneliti menggunakan variabel kualitas sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja.

Kualitas sumber daya manusia menjadi hal yang sangat perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan, karna adanya kualitas SDM ini menjadi modal bagi perusahaan untuk dapat bersaing ditengah perkembangan teknologi yang ada ini. Dengan begitu, tiap individu harus mampu untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada dengan kompetensi yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia ini harus terus dilakukan oleh perusahaan, bukan hanya untuk menghadapi tantangan global yang ada namun juga sebagai bentuk kesiapan perusahaan dalam meningkatkan daya saing perusahaan itu sendiri.

Kenyamanan lingkungan kerja di sebuah perusahaan merupakan salah satu pendorong utama produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membangkitkan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas kerja. Tentu saja, perusahaan juga harus menjaga lingkungan kerja karyawannya. Jika karyawan merasa nyaman dan aman di lingkungan kerjanya, maka produktivitas kerja mereka akan meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja perusahaan tidak kondusif atau menimbulkan ketidaknyamanan pada karyawan, maka produktivitas kerja mereka akan menurun sehingga akan menghambat kelancaran bisnis.

Fasilitas kerja membantu memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan menyelesaikan tugas-tugasnya, dan keberadaan fasilitas kerja juga berperan penting dalam proses pelaksanaan pekerjaan. Perusahaan perlu memiliki fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan, sehingga karyawan dapat terbantu dengan adanya fasilitas tersebut dan menunjang produktivitas kerja yang ada untuk mencapai hasil yang memuaskan. Jika perusahaan mendukung karyawannya melalui fasilitas yang lengkap dan memadai, dan jika karyawan dipertahankan dengan baik, mereka akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini kemudian akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan perusahaan.

“Berdasarkan dari adanya latar belakang masalah diatas, maka peneliti mengambil penelitian pada Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. XYZ”. Rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni 1) Apa keterkaitan kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja di PT. XYZ? 2) Apa keterkaitan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. XYZ? 3) Apa keterkaitan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja di PT. XYZ? 4) Apa keterkaitan kualitas sumber daya manusia, lingkungan kerja, fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja di PT. XYZ?

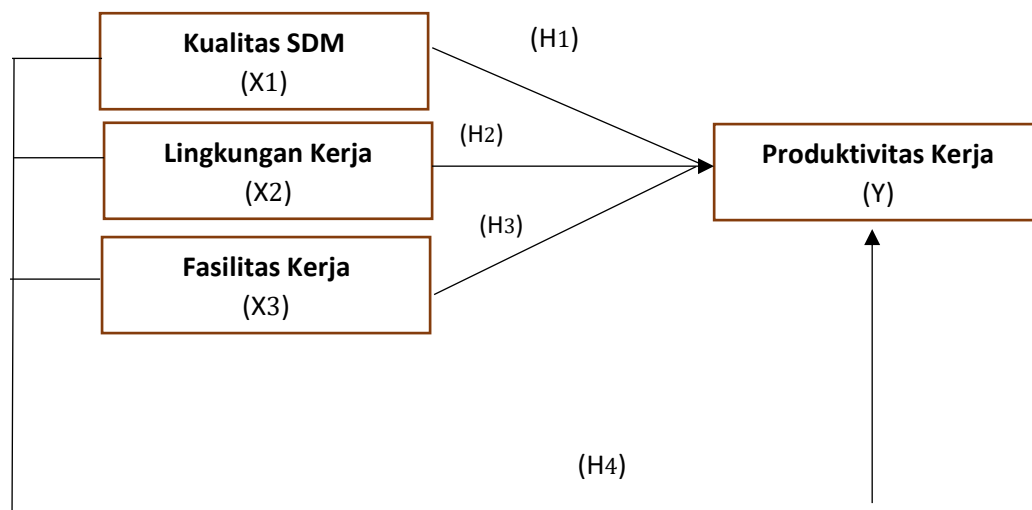
Tujuan dari penelitian ini, yakni sebagai berikut 1) mengetahui keterkaitan antara kualitas sumber daya manusia dengan produktivitas kerja karyawan di PT.XYZ, 2) mengetahui keterkaitan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT.XY, 3) mengetahui keterkaitan fasilitas kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT.XYZ, 4) mengetahui keterkaitan kualitas sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.XYZ

METODE PENELITIAN

Periode penelitian dilakukan pada Februari 2023 hingga Mei 2023, dengan tempat penelitian ini dilakukan secara online dan Microsoft forms sebagai tempat peneliti melakukan penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Tujuan utama pendekatan ini adalah untuk secara akurat menjelaskan atau mengkarakterisasi skenario berdasarkan apa yang sebenarnya terjadi. Pengumpulan data dan analisis data menggunakan cara dengan menyebarkan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan dengan menggunakan skala likert satu sampai lima. Menganalisis dengan Dimulai dengan pemeriksaan uji validitas deskriptif, konvergen, dan diskriminan, uji reliabilitas Cronbach's alpha dan komposit, menilai hubungan antar variabel, dan menguji hipotesis adalah langkah-langkah dalam proses analisis statistik.

Penelitian ini menjadikan populasi penelitian pada seluruh kelompok individu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan dasar untuk setiap temuan selanjutnya dikenal sebagai populasi. Orang-orang yang bekerja atau karyawan pada perusahaan PT.XYZ. Pengambilan sampel dalam penelitian ini mencakup karyawan dalam perusahaan PT.XYZ sebanyak 100 responden, dimana cara mengambil sampel ini dengan menggunakan random sampling dengan cara pengambilannya menggunakan teknik random tanpa menitik beratkan pada jenis golongan dan batasan umur dalam populasi.



Gambar 1 Konstelasi Penelitian

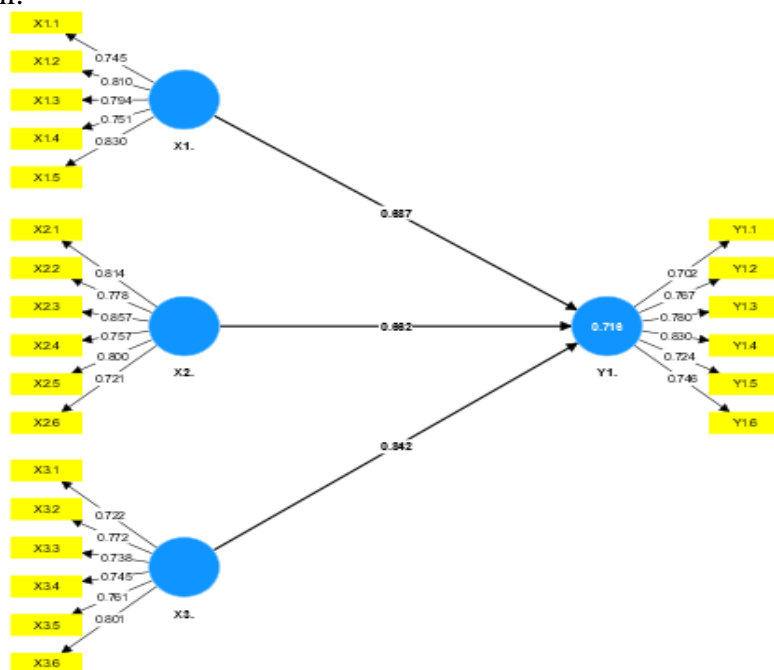
Berdasarkan dari kerangka teori pada penelitian, maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis penelitian, yakni sebagai berikut:

1. H_1 : Pengaruh antara Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja.
2. H_2 : Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.
3. H_3 : Pengaruh antara Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

4. H₄ : Pengaruh antara kualitas sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan 100 responden atau karyawan yang bekerja pada PT. XYZ. Dimana, penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan, dihasilkan outer model seperti gambar dibawah ini.



Gambar 2 Outer Model
 Sumber: Diolah oleh peneliti

Tabel 2 Hasil Analisis Uji Hipotesis

	Standard deviation(STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1. -> Y1.	0.166	0.093	0.926
X2. -> Y1.	0.118	0.982	0.326
X3. -> Y1.	0.090	8.266	0.000

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X₁) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Untuk mengetahui hubungan antara variabel kualitas sumber daya manusia (X₁) dengan produktivitas kerja (Y) dilakukan pengujian terlebih dahulu. Nilai T-statistik adalah 0,093 dan nilai T-tabel adalah 1,984 sesuai dengan hasil pengujian. Ini menyiratkan T tabel T statistik. Hal ini menjelaskan mengapa hubungan antara variabel X₁ dan Y tidak terlalu diperhatikan. Dengan demikian, Hipotesis 1 menegaskan bahwa dalam produktivitas kerja tidak sepenuhnya secara langsung dipengaruhi oleh adanya kualitas sumber daya manusia.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Tujuan dari pengujian kedua adalah untuk mengetahui hubungan antara produktivitas kerja (Y) dan lingkungan kerja (X₂). Nilai T-statistik adalah 0,982 dan nilai T-tabel adalah 1,984 sesuai dengan temuan pengujian, menunjukkan bahwa T-statistik dan T-tabel sudah sesuai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X₂ dan variabel Y tidak mempunyai pengaruh

langsung secara parsial. Lingkungan kerja tidak secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja, yang merupakan kesimpulan dari hipotesis 2.

Pengaruh Fasilitas Kerja (X₃) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Untuk memastikan hubungan antara produktivitas kerja (Y) dan fasilitas kerja (X₃), dilakukan pengujian ketiga. Nilai T-statistik dan T-tabel yang ditentukan dari hasil uji coba berturut-turut adalah 8,266 dan 1,984. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X₃ berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Hal ini menunjukkan klaim Hipotesis 3 bahwa fasilitas kerja memiliki dampak langsung atau tidak langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Fasilitas Kerja (X₃) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Menurut temuan pengujian, produktivitas kerja dipengaruhi oleh adanya kualitas sumber daya manusia, lingkungan kerja, fasilitas kerja sebesar 28,4%. Variabel dependen yang mempengaruhi variabel lain sebesar 71,6% tetap dipengaruhi oleh masing-masing variabel independen secara individual.

KESIMPULAN

Dimungkinkan untuk menarik kesimpulan dari proses data penelitian tentang dampak evaluasi kualitas sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.XYZ, ialah seperti berikut:

1. Pernyataan pengujian pertama ditolak. Dari hasil ini menjelaskan mengapa variabel X₁ dan variabel Y tidak memiliki dampak yang terlihat satu sama lain. Ini juga menyiratkan bahwa adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT.XYZ ini tidak dipengaruhi langsung dari adanya kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.
2. Pernyataan pengujian kedua ditolak. Artinya lingkungan kerja tidak secara langsung mempengaruhi bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT.XYZ.
3. Pernyataan tes ketiga diterima. Hal pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang besar antara variabel X₃ dengan variabel Y yang dapat dikatakan sangat reliabel. Untuk itu, dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.XYZ.
4. Pernyataan pengujian keempat ditolak. Dari enurut hasil pengujian yang dilakukan, kualitas sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja tidak secara simultan dan tidak langsung dapat mempengaruhi secara bersama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.XYZ.

REFERENSI

- Abdul Rachman Saleh, & Hardi Utomo. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang.
- Abrori, M., & Muali, C. (2020). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah.
- Abdul Rachman Saleh, & Hardi Utomo. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang.
- Achadi, A. & Surveyandini, M (2021). Pengaruh penerapan total quality management terhadap kinerja karyawan pada lembaga kursus dan pelatihan american english course purwokerto.
- Adinda, T. P. S. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Produktivitas Kerja di PT Mod Indo Ungaran (Studi Kasus Pada PT Mod Indo Ungaran di Bagian Sewing)
- Anwar, H., Adil, A., & Suardi, A. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Mineral Sulawesi.

- Anisa, J. (2019). Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Turnover Intention di Bank Bukopin Cabang Yogyakarta.
- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado.
- Apriliyanti, K., Sang, A., & Marpaung, N. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Mustika Jaya.
- Arif, M., Idris, M., & Djalante, A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantaeng.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru.
- Astuti, R. W. (2020). Pengaruh pendidikan, keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening: Kepuasan Kerja).
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja).
- Asthenu, J. R., & Pattipeilohy, V. R. (2022). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. .
- Benjamin, F., Sapari, L. S. J., & Renouw, A. A. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Kelurahan Rufeii di Kota Sorong.
- Butar, P., & Nuridin Nuridin. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, TBK Area Cileungsi.
- Efry Kurnia, Raihanah Daulay, & Fahreza Nugraha. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan.
- Ekhsan, M., & Mariyono, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan islami, budaya organisasi islami dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Yanmar Indonesia.
- Fathussyaadah, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. INDOLAKTO
- Faizati, A. N. (2020). Analisis Pentingnya Fasilitas Kantor Dan Pemberian Kompensasi Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Lajel Home Shopping Banjarmasin (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Hidayat, F., Suwandi, S., & Akyuwen, R. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Perantara. Syntax Literat
- Hudayah, S. & Sugiani, S (2018). Pengaruh Sistem Informasi Penilaian Kinerja dan Tunjangan Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Samarinda.
- Indahsari, N. N., & Damayanti, K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Industri Rumah Opak Gambir Sekar Mawar Blitar.
- Jirwanto, H., & Sjukun, S. (2022). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Fasilitas terhadap Produktivitas Karyawan PT. Samudra Pangan Lestari Medan.

- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*,
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera.
- Khojin, N., Utami, S. N., & Syaifulloh, M. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Pembudidaya Bawang di Sub Terminal Agribisnis Larangan.
- Komala, L. & Suprihartiningsih, H. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Tri Agung Nusantara Management Jakarta Selatan.
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku.
- Lubis, F. R. A., Junaidi, J., Lubis, Y., & Lubis, S. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Efektifitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero)
- Lubis, T., & Paramita, W. (2022). Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Swasta di Jakarta.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi.
- Maulana, M. I. (2022). Analisa Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja PT. Kapuas Trio Trita Sari Cabang Kapuas (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Monde, J. J., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan.
- Muslim, S. (2022). Peran Pengawasan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. An-Nisbah.
- Muhammad Dedi Setiawan, Bakri, M., & Ilyas, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh.
- Nabella, S. D., & 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 Badan Pengusahaan Batam.
- Novel Aresty, Nuraini Nuraini, & Budiman, J. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Tingkat Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kalimantan Barat.
- Nugraha, F., & Suherna, S. (2019). Pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja melalui mediasi stres kerja dan hubungan rekan kerja (Studi pada karyawan Bank BJB KCU Rangkasbitung).
- Pratiwi, D. W., & Widiyanto, W. (2018). Pengaruh Faktor Internal dan Faktor Eksternal terhadap Produktivitas Kerja.
- Pratiwi, A., & Permatasari, R. I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi PT. Multi Elektrik Sehatera Indo, Citeureup Kabupaten Bogor.
- P., Daya, S., Dan, M., Kerja, D., Kinerja, T., Dinas Bina, P., Dan, M., Konstruksi, B., Lampung, P., Dosen, H., Ekonomi, F., Universitas, B., Lampung, B., Zainal, J., Pagar, A., No, A., 26, L., Ratu, Kedaton, B., & Lampung. (n.d.). *Pengaruh Kompetensi... (Habiburrahman - Ferghina Z)*.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.
- Rusminingsih, D. (2010). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cakra Guna Cipta Malang.
- Rosdiana, R. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Cilegon Kota Cilegon. .

- Sri Wahyuningsih. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.
- Sofyan Lazuardi. (2020). Pengaruh Gaji, Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Merchandising PT. Indomargo Prismatama Gresik.
- Sari, N. A., Ilham, I., & Raidani, R. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepolisian Terpadu (SPKT) di Polsek Hamparan
- Silalahi, L. M. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Tanjung, A. (2022). Manajemen SDM Dalam Mewujudkan Lembaga Keuangan yang Efektif.
- ULIAWATI, E., Utari, W., & ÔÇi, S. (2020). Pengaruh Kualitas Sdm, Disiplin Kerja Dan Kreativitas Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Mts Al Falah Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan.
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Manager*.
- Tiarhyantina, A., & Sejati, P. (n.d.). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Mod Indo Ungaran.
- Tiara, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan (Doctoral dissertation).
- Tobamba, V. L., Alam, H. V., & Monoarfa, V. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo.
- Wibowo, M. P., Surabagiarta, I. K., & Alam, W. Y. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- Yasir, A., Ribhan, R., & Hayati, K. (2021). Kinerja Karyawan dari Aspek Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual serta Kecerdasan Emosional.
- Yudiman, A. T., & Fitrianti, D. (2022). Pengaruh Diklat, Insentif dan Kemampuan Intelektual terhadap Kinerja Dosen.
- Yuliandari, N. S., & Sumarni, R. (2021). R. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kualitas Kerja Karyawan di RSUD Panembahan Senopati Bantul.