

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. ABC INDONESIA

Rama Gusti Prakoso¹, Aji Tuhagana², Zenita Apriani³
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}
e-mail: aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana motivasi serta lingkungan kerja memberikan dampak terhadap produktivitas karyawan PT. ABC Indonesia, baik ditinjau secara terpisah (parsial) maupun bersama-sama (simultan). Studi ini dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian deskriptif sekaligus verifikatif. Proses pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan angket kepada 81 responden. Metode regresi linier berganda digunakan dalam analisis data. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan ketika diuji secara terpisah. Selain itu, ketika diuji secara simultan, kedua variabel tersebut juga terbukti berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas di perusahaan yang diteliti. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa faktor internal berupa dorongan motivasi serta faktor eksternal berupa kondisi lingkungan kerja yang kondusif menjadi penentu utama kinerja karyawan. Dengan demikian, manajemen perusahaan perlu menitikberatkan pada strategi peningkatan motivasi, baik melalui pemberian penghargaan, insentif, maupun pengembangan karier, serta memastikan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung. Peningkatan kedua aspek tersebut diyakini dapat menciptakan sinergi positif yang tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

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

ABSTRACT

This research aims to analyze the extent to which motivation and the work environment affect employee productivity at PT. ABC Indonesia, both when examined separately (partial) and jointly (simultaneous). The study was carried out using a quantitative approach with a descriptive and verifikative research design. Data were collected by distributing questionnaires to 81 respondents. Multiple linear regression was employed for data analysis. The results indicate that motivation and the work environment each have a significant influence on employee productivity when tested separately. Furthermore, when tested simultaneously, both variables were also found to significantly contribute to the improvement of productivity in the company under study. These findings reinforce the view that internal factors in the form of motivational drive and external factors in the form of a conducive work environment are key determinants of employee performance. Therefore, company management needs to focus on strategies to enhance motivation, whether through rewards, incentives, or career development, as well as ensuring a safe, comfortable, and supportive work environment. Improvements in both aspects are believed to create positive synergy that not only enhances individual productivity but also contributes to the overall success of the organization.

Keywords: *Motivation, Workplace Environment, Productivity Employee*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting sebagai penggerak utama operasional perusahaan dalam mencapai target bisnis dan menjaga keberlanjutan. Kualitas SDM yang tinggi meningkatkan produktivitas, sementara kompetensi yang rendah justru menurunkannya (Hasibuan, 2019). Menurut Hidayat dan Kuswanto (2020), motivasi, kepemimpinan, serta budaya organisasi menjadi faktor penting yang turut memengaruhi kinerja SDM dalam sebuah perusahaan. Salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan produktivitas adalah PT. ABC Indonesia, manufaktur otomotif yang dipengaruhi bukan hanya aspek teknis, tetapi juga faktor pendorong motivasi dan iklim kerja.

Tingkat motivasi yang kuat membuat karyawan lebih terarah, proaktif, serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Ariesni & Asnur (2021) yang mengidentifikasi hubungan positif antara motivasi kerja dengan tingkat produktivitas. Bambang dan Masrunik (2020) juga menegaskan bahwa motivasi kerja menjadi faktor penting dalam membentuk sikap positif karyawan terhadap tugas yang diembannya. Sebaliknya, sistem penghargaan yang lemah atau komunikasi yang kurang efektif dapat menurunkan semangat dan loyalitas. Lingkungan kerja yang baik juga terbukti meningkatkan kinerja, sebagaimana dijelaskan oleh Hamid (2022) bahwa kondisi kerja yang nyaman secara fisik maupun psikologis mampu menekan stres kerja dan meningkatkan loyalitas.

Namun, masih sering dijumpai kondisi di mana motivasi karyawan menurun dan lingkungan kerja belum optimal. Hasil penelitian Muna & Insowati (2022) bahkan hasilnya mengindikasikan bahwa motivasi kerja tidak selalu berdampak signifikan terhadap produktivitas, sehingga terdapat kemungkinan faktor lain yang turut memengaruhi. Sejalan dengan itu, penelitian Respati et al. (2022) menekankan pentingnya kombinasi antara kepemimpinan, motivasi, dan kondisi lingkungan untuk mencapai kinerja maksimal. Hal ini sejalan dengan pandangan Hasibuan dan Ginting (2019) yang menegaskan bahwa sumber daya manusia memiliki peranan sentral dalam organisasi sehingga perlu dikelola secara tepat agar produktivitas tetap terjaga. Oleh karena itu, perbaikan sistem penghargaan, komunikasi, serta budaya kerja menjadi langkah penting agar tercipta iklim organisasi yang kondusif.

Hasil pra-survei di PT. ABC Indonesia menunjukkan masih adanya karyawan yang merasa kurang termotivasi maupun tidak nyaman dengan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini menekankan perlunya upaya peningkatan motivasi dan perbaikan kondisi kerja guna mencapai produktivitas karyawan yang lebih maksimal. Penelitian sebelumnya yang beragam (Ariesni & Asnur, 2021; Muna & Insowati, 2022; Hamid, 2022; Respati et al., 2022) semakin menguatkan urgensi dilakukannya studi lebih mendalam mengenai peran motivasi serta lingkungan kerja dalam memengaruhi produktivitas karyawan PT. ABC Indonesia.

Hamid (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa dorongan motivasi dan faktor lingkungan kerja terbukti memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, menjadikannya landasan penting untuk memahami keterkaitan variabel-variabel ini. Hal ini sejalan dengan Nawawi (2017) yang menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia berperan strategis dalam mengoptimalkan kinerja dan produktivitas organisasi. Selain itu, Anwar dan Syafitri (2021) menunjukkan bahwa kapasitas sumber daya manusia harus terus diperkuat agar mampu beradaptasi dengan tantangan pada era revolusi industri 4.0. Melalui penjabaran tersebut, penulis merasa terdorong untuk mengkaji lebih lanjut topik penelitian ini, dengan tujuan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai bagaimana motivasi dan lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, khususnya di PT. ABC Indonesia. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini mengangkat kajian berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. ABC Indonesia”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui desain deskriptif-verifikatif, yang ditujukan untuk menguji hipotesis terkait pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. ABC Indonesia yang berlokasi di Jl. Maligi Raya, Kawasan Industri KIIC Karawang, Desa Sukaluyu, Kecamatan Teluk Jambe Timur, Kabupaten Karawang Barat, Provinsi Jawa Barat, Indonesia. Penelitian berlangsung selama tiga bulan, yaitu dari Januari hingga Maret 2025. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa PT. ABC Indonesia merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang memiliki jumlah tenaga kerja cukup besar serta menghadapi tantangan produktivitas yang relevan dengan topik kajian.

Studi ini menganalisis tiga variabel, terdiri atas dua variabel bebas (X1 dan X2) serta satu variabel terikat (Y). Variabel X1 merujuk pada Motivasi Kerja, X2 pada Lingkungan Kerja, sedangkan variabel Y mengacu pada Produktivitas Karyawan. Fenomena sosial yang telah ditetapkan kemudian diformulasikan dalam bentuk variabel penelitian yang diukur menggunakan skala Likert. Selain itu, populasi penelitian ditentukan berdasarkan jumlah karyawan yang bekerja di PT. ABC Indonesia, dengan teknik penentuan sampel menggunakan pendekatan probability sampling agar hasil penelitian lebih representatif.

Sebelum kuesioner dianalisis lebih lanjut, data terlebih dahulu dianalisis melalui uji validitas dan reliabilitas dengan memanfaatkan software SPSS versi 27. Tahapan berikutnya mencakup berbagai analisis statistik, antara lain uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji f, serta koefisien determinasi. Analisis ini bertujuan untuk memastikan data yang diperoleh memenuhi syarat ilmiah, sehingga hasil penelitian dapat memberikan kesimpulan yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan rancangan penelitian ini, diharapkan diperoleh gambaran empiris yang jelas dan meyakinkan tentang hubungan motivasi, lingkungan kerja, serta produktivitas karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pra Survei

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi produktivitas karyawan, peneliti melakukan pra-survei terhadap 81 responden di PT. ABC Indonesia. Pra-survei ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu bekerja secara efektif sesuai dengan indikator produktivitas yang telah ditentukan. Data yang diperoleh menjadi dasar penting dalam mengidentifikasi aspek-aspek yang masih perlu ditingkatkan. Berikut adalah hasil pra survei mengenai produktivitas karyawan di PT. ABC Indonesia:

Tabel 1. Hasil Pra Survei Variabel Produktivitas Karyawan
PT ABC Indonesia

PRODUKTIVITAS KARYAWAN						
No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan tugas kerja tepat waktu sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan .			5	18	7
2	Saya dapat bekerja secara efisien tanpa banyak membuang waktu.				18	12
3	Saya bisa bekerja dalam waktu singkat tanpa menurunkan kualitas pekerjaan.		1	5	17	7
4	Saya berkomitmen untuk meningkatkan performa kerja saya secara bertahap .			4	15	11
5	Saya mampu bekerja secara mandiri tanpa terlalu banyak bergantung pada orang lain.		1	3	19	7

Sumber : diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa hampir seluruh karyawan menyatakan setuju dengan poin-poin yang disajikan. Namun, masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki pendapat berbeda. Pada poin ke-3, misalnya, terdapat 1 karyawan yang menyatakan *tidak setuju* terhadap pernyataan mengenai kemampuan bekerja secara efisien dengan tetap menjaga mutu hasil kerja. Begitu pula pada poin ke-5, terdapat 1 karyawan yang menyatakan *tidak setuju* terhadap pernyataan mengenai kemampuan bekerja secara mandiri tanpa terlalu banyak bergantung pada orang lain.

Motivasi kerja memiliki peran penting sebagai faktor yang memengaruhi kualitas kinerja karyawan di organisasi. Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi motivasi kerja di PT. ABC Indonesia, peneliti melaksanakan pra-survei dengan melibatkan 30 responden. Temuan dari pra-survei diharapkan memberikan wawasan mengenai faktor yang berperan positif maupun negatif terhadap motivasi kerja karyawan. Berikut ini adalah hasil pra survei mengenai Motivasi Kerja kepada 30 responden di PT. ABC Indonesia:

Tabel 2. Hasil Pra Survei Variabel Motivasi PT. ABC Indonesia

MOTIVASI KERJA						
No	Pernyataan	STT	TT	CT	T	ST
1	Bagaimana produktivitas kerja saya.		2	4	16	8
2	Bagaimana dengan menyelesaikan pekerjaan saya.		7	3	14	6
3	Bagaimana dengan inisiatif kerja saya.			1	15	14
4	Bagaimana simpati saya menolong sesama karyawan.		1	8	15	6
5	Bagaimana perasaan saya secara fisik dan psikologis saat bekerja.		1		15	14

Sumber : diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 2 dapat terlihat bahwa hampir seluruh karyawan menyatakan termotivasi dengan poin-poin yang ada di atas, tetapi dari banyaknya karyawan yang termotivasi masih ada karyawan yang tidak terlalu merasa simpati terhadap rekan kerja lainnya

seperti di poin 4 yaitu terdapat 1 karyawan tidak sependapat dengan hubungan dengan rekan kerja seharusnya sangat mendukung produktivitas, lalu di poin ke 5 terdapat 1 karyawan tidak sependapat dengan merasa tidak penting mengenai hubungan kerja sesama karyawan secara fisik dan psikologis saat bekerja. Oleh karena itu, disarankan untuk menegakkan dan meningkatkan motivasi karyawan di PT. ABC Indonesia agar dapat mencapai produktivitas yang lebih baik. Panjaitan dan Siregar (2022) lingkungan kerja mencakup seluruh aspek fisik yang berkaitan dengan organisasi di dalam suatu perusahaan atau kantor.

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menciptakan kenyamanan serta mendukung kinerja karyawan. Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi lingkungan kerja di PT. ABC Indonesia, peneliti melakukan pra-survei terhadap 30 responden. Data yang diperoleh dari pra-survei ini diharapkan dapat menunjukkan aspek-aspek lingkungan kerja yang sudah berjalan baik maupun yang masih perlu ditingkatkan. Berikut adalah hasil pra survei mengenai Lingkungan Kerja kepada 30 responden di PT. ABC Indonesia:

Tabel 3. Hasil Pra Survei Variabel Lingkungan Kerja
PT. ABC Indonesia

LINGKUNGAN KERJA						
No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB
1	Bagaimana dengan fasilitas di PT. Ocihai		4	4	13	9
2	Bagaimana kondisi fasilitas sirkulasi udara di PT. ABC Indonesia		4	4	13	9
3	Bagaimana pihak perusahaan mengadakan jaminan keamanan dan kenyamanan ditempat kerja		1	3	19	7
4	Bagaimana suasana dikantor apakah dirasa sangat menyenangkan.	1	3	10	11	5
5	Bagaimana Hubungan antar karyawan di PT. ABC Indonesia	1	3	10	11	5

Sumber : diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 3 dapat terlihat bahwa hampir seluruh karyawan menyatakan bahwa lingkungan kerja berjalan optimal dan baik sejalan dengan poin-poin yang ada di atas, tetapi dari banyaknya karyawan yang merasa bahwa lingkungan kerja berjalan baik dan optimal masih ada karyawan yang merasa kurangnya kenyamanan terhadap suasana kantor seperti di poin 4 yaitu masih ada 3 karyawan yang bekerja dikantor tidak terlalu nyaman dan menyenangkan, lalu di poin ke 5 masih ada 3 karyawan yang merasa bahwa hubungan antar karyawan dirasa tidak berjalan. Oleh sebab itu, dianjurkan untuk meningkatkan lingkungan kerja karyawan di PT. ABC Indonesia guna mendukung pencapaian produktivitas karyawan yang lebih optimal.

Uji Validitas

Uji validitas berfungsi menilai keakuratan instrumen, yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel berdasarkan korelasi *Product Moment* (Pearson) guna menentukan validitas data. Pada pengujian ini sebanyak 81 responden diuji validitasnya. Maka dari itu, dengan $N = 81 - 2 = 79$, r tabel dari 79 adalah 0,2847 pada tingkat signifikansi uji dua arah sebesar 0,01. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel. Melalui uji validitas, instrumen kuesioner diuji agar dapat dipastikan mengukur variabel yang

diteliti secara tepat. Berikut hasil pengujian validitas variabel Motivasi (X1) menggunakan bantuan aplikasi SPSS 27 disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

Motivasi Kerja (X1)	R Hitung	R Tabel	Uji Validitas
Motivasi Kerja (X1.1)	0,674	0,2847	Valid
Motivasi Kerja (X1.2)	0,696	0,2847	Valid
Motivasi Kerja (X1.3)	0,671	0,2847	Valid
Motivasi Kerja (X1.4)	0,727	0,2847	Valid
Motivasi Kerja (X1.5)	0,76	0,2847	Valid
Motivasi Kerja (X1.6)	0,726	0,2847	Valid
Motivasi Kerja (X1.7)	0,716	0,2847	Valid
Motivasi Kerja (X1.8)	0,703	0,2847	Valid
Motivasi Kerja (X1.9)	0,727	0,2847	Valid
Motivasi Kerja (X1.10)	0,718	0,2847	Valid
Motivasi Kerja (X1)	1	0,2847	Valid

*Jika Nilai R-hitung > dari nilai R-Tabel maka instrumen penelitian dinyatakan valid

Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS 27, 2025

Mengacu pada Tabel 4, hasil uji validitas untuk variabel Motivasi (X1) memperlihatkan bahwa semua instrumen terbukti valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel, yakni 0,2847. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan pada variabel X1 dinyatakan memenuhi kriteria untuk digunakan dalam penelitian. Pengujian validitas untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan Kerja (X2)	R Hitung	R Tabel	Uji Validitas
Lingkungan Kerja (X2.1)	0,742	0,2847	Valid
Lingkungan Kerja (X2.2)	0,813	0,2847	Valid
Lingkungan Kerja (X2.3)	0,825	0,2847	Valid
Lingkungan Kerja (X2.4)	0,853	0,2847	Valid
Lingkungan Kerja (X2.5)	0,853	0,2847	Valid
Lingkungan Kerja (X2.6)	0,858	0,2847	Valid
Lingkungan Kerja (X2.7)	0,848	0,2847	Valid
Lingkungan Kerja (X2.8)	0,837	0,2847	Valid
Lingkungan Kerja (X2.9)	0,803	0,2847	Valid
Lingkungan Kerja (X2.10)	0,849	0,2847	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	1	0,2847	Valid

*Jika Nilai R-hitung > dari nilai R-Tabel maka instrumen penelitian dinyatakan valid

Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS 27, 2025

Sebagaimana tercantum pada Tabel 5, hasil uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja (X2) mengindikasikan bahwa seluruh instrumen valid. Bukti validitas ditunjukkan melalui nilai r hitung yang melampaui r tabel, yaitu sebesar 0,2847. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel X2 layak dijadikan instrumen penelitian. Adapun hasil uji validitas data untuk variabel Produktivitas Karyawan (Y) ditunjukkan sebagai berikut Adapun hasil uji validitas data untuk variabel Produktivitas Karyawan (Y) ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y)

Produktivitas Kerja (Y1)	R Hitung	R Tabel	Uji Validitas
Produktivitas Kerja (Y1.1)	0,742	0,2847	Valid
Produktivitas Kerja (Y1.2)	0,813	0,2847	Valid
Produktivitas Kerja (Y1.3)	0,825	0,2847	Valid
Produktivitas Kerja (Y1.4)	0,853	0,2847	Valid
Produktivitas Kerja (Y1.5)	0,853	0,2847	Valid
Produktivitas Kerja (Y1.6)	0,858	0,2847	Valid
Produktivitas Kerja (Y1.7)	0,848	0,2847	Valid
Produktivitas Kerja (Y1.8)	0,837	0,2847	Valid
Produktivitas Kerja (Y1.9)	0,803	0,2847	Valid
Produktivitas Kerja (Y1.10)	0,849	0,2847	Valid
Produktivitas Kerja (Y1)	1	0,2847	Valid

*Jika Nilai R-hitung > dari nilai R-Tabel maka instrumen penelitian dinyatakan valid

Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS 27 , 2025

Hasil uji validitas variabel Produktivitas Karyawan (Y) disajikan pada Tabel 6. Berdasarkan hasil uji, semua instrumen terbukti valid. Keabsahan tersebut ditunjukkan oleh nilai r hitung yang melebihi r tabel, yaitu sebesar 0,2847. Oleh karena itu, semua butir pernyataan pada variabel Y layak digunakan dalam penelitian ini

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen memiliki tingkat konsistensi, ketepatan, dan akurasi. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban yang diberikan responden menunjukkan kestabilan atau konsistensi dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini diterapkan uji reliabilitas *Cronbach Alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel atau konsisten apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6, sedangkan apabila nilainya lebih rendah maka kuesioner dianggap kurang reliabel. Tingkat reliabilitas yang tinggi menandakan bahwa instrumen penelitian dapat menghasilkan data yang konsisten meskipun diterapkan pada situasi atau waktu yang berbeda. Dengan demikian, uji reliabilitas menjadi penting untuk memastikan keandalan kuesioner sebagai alat ukur variabel penelitian. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut untuk memberikan gambaran yang lebih jelas.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
MOTIVASI (X1)	0,890	10	Reliabel
LINGKUNGAN KERJA (X2)	0,949	10	Reliabel
PRODUKTIVITAS (Y)	0,925	10	Reliabel

Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS 27 , 2025

Tabel 7 menyajikan hasil pengujian reliabilitas terhadap instrumen penelitian. Setiap butir dalam kuesioner menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi 0,6. Temuan tersebut menunjukkan bahwa instrumen kuesioner memiliki konsistensi internal yang memadai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini bersifat reliabel serta layak dipakai dalam proses pengumpulan data.

Analisis Statistik Deskriptif

Data dari variabel yang diteliti dianalisis secara statistik guna memperoleh deskripsi umum dari tiap variabel penelitian. Analisis ini bertujuan untuk melihat distribusi nilai, rata-rata, serta sebaran data dari variabel motivasi, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan. Proses pengolahan data memanfaatkan bantuan *software* SPSS sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat dan sesuai standar ilmiah. Berikut ini disajikan hasil analisis statistik penelitian berdasarkan output SPSS:

Tabel 8. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	24.22	48.98	40.32	5.405	81
Std. Predicted Value	-2.980	1.603	.000	1.000	81
Standard Error of Predicted Value	.435	1.581	.724	.207	81
Adjusted Predicted Value	24.81	48.94	40.31	5.396	81
Residual	-10.905	8.207	.000	3.864	81
Std. Residual	-2.787	2.097	.000	.987	81
Stud. Residual	-2.818	2.175	.001	1.008	81
Deleted Residual	-11.147	8.829	.006	4.028	81
Stud. Deleted Residual	-2.954	2.230	.001	1.020	81
Mahal. Distance	.000	12.076	1.975	1.887	81
Cook's Distance	.000	.120	.014	.022	81
Centered Leverage Value	.000	.151	.025	.024	81

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS 27 , 2025

Merujuk pada Tabel 8, variabel Motivasi memiliki nilai minimum 24,22 dan maksimum 48,98, dengan rata-rata 40,32 serta standar deviasi sebesar 5,40. Untuk variabel Lingkungan Kerja, nilai terendah tercatat sebesar 24,81 dan nilai tertinggi 48,94, dengan rata-rata 40,31 serta standar deviasi 5,39. Sementara itu, variabel Produktivitas Karyawan memiliki nilai minimum -2,954 dan maksimum 2,230, dengan rata-rata 0,001 dan standar deviasi sebesar 1,020.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa variabel independen maupun dependen dalam model regresi memiliki distribusi yang normal. Model regresi dinilai valid apabila data yang digunakan berdistribusi normal atau sekurang-kurangnya mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan secara visual, baik dengan melihat pola titik yang sejalan dengan garis diagonal pada grafik *normal probability plot* maupun melalui tampilan histogram residual. Selain itu, pengujian Kolmogorov-Smirnov diterapkan untuk menilai apakah sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data dianggap berdistribusi normal apabila nilai signifikansi uji melebihi 0,01. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut:

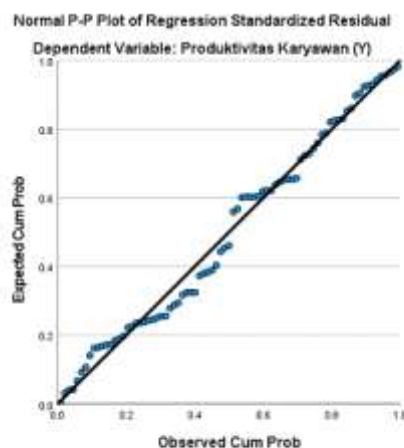
Tabel 9. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,86370229
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,085
	Negative	-,071
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e Sig.		,150
99% Confidence Interval		
Lower Bound		,141
Upper Bound		,159

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Olahan Hasil Peneliti SPSSi27, 2025

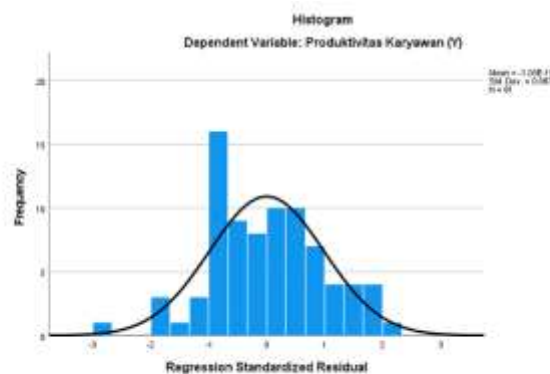
Tabel 9 menampilkan hasil pengujian normalitas yang dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang mana nilai ini melebihi ambang batas yang telah ditentukan, yaitu 0,01. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diteliti memiliki distribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS 27 , 2025

Gambar 1. Grafik Uji P-Plot

Berdasarkan Gambar 1 hasil output tersebut, sebaran data yang konsisten garis diagonal pada grafik mengindikasikan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.



Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS 27 , 2025

Gambar 2. Grafik Uji Histogram

Berdasarkan gambar 2 grafik histogram dari hasil pengolahan data membentuk garis diagonal lurus, yang mengindikasikan bahwa data penelitian dalam model regresi mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pada analisis regresi, uji multikolinearitas berfungsi untuk Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen yang dapat memengaruhi hasil model. Dalam regresi yang ideal, variabel bebas seharusnya tidak memiliki hubungan satu sama lain. Deteksi multikolinearitas umumnya dilakukan dengan melihat dua indikator utama, yakni nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai tolerance. Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10 dan nilai tolerance melebihi 0,1. Hasil dari uji ini disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 10. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,986	2,860		2,093	,000		
MOTIVASI	,515	,112	,482	4,606	<,001	,396	2,525
LINGKUNGAN KERJA	,345	,095	,380	3,636	<,001	,396	2,525

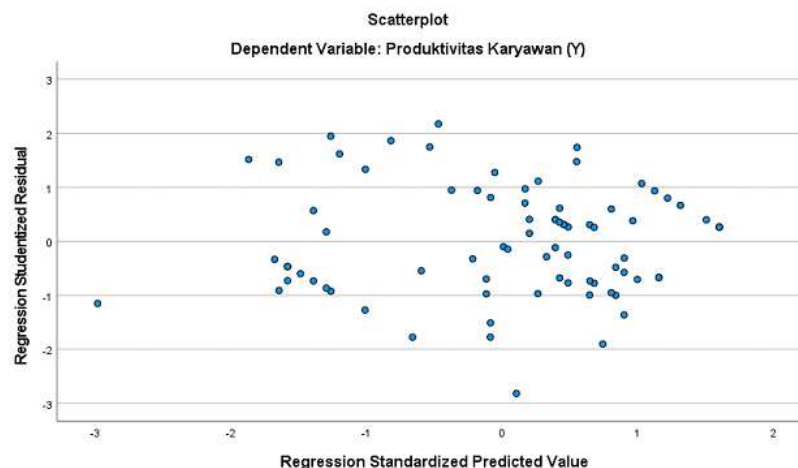
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS 27 , 2025

Berdasarkan Tabel 10 mengenai Uji Multikolinearitas, variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai VIF sebesar 2,525, yang masih di bawah batas kritis 10. Selain itu, nilai toleransi tercatat sebesar 0,396, lebih tinggi dari ambang batas 0,1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ditujukan guna mendeteksi adanya perbedaan penyebaran nilai residual pada setiap titik pengamatan dalam model regresi. Salah satu kriteria bahwa model regresi yang digunakan cukup baik dan reliabel ialah yang tidak terdapat heteroskedastisitas. Penelitian ini menerapkan metode Scatterplot untuk melakukan pengujian terhadap gejala heteroskedastisitas. Metode ini dipilih karena mampu memberikan gambaran visual yang jelas mengenai pola sebaran residual. Ketika titik-titik pada *scatterplot* tersebar secara acak tanpa menunjukkan pola yang jelas, hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model. Hasil uji dengan Scatterplot disajikan pada tabel berikut :



Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS 27, 2025

Gambar 3. Grafik Uji-Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3, *Scatterplot* yang ditampilkan merupakan hasil uji heteroskedastisitas yang menunjukkan bahwa titik terdistribusi secara acak, mengalami penyebaran multidirectional tanpa pola distribusi yang spesifik. Temuan ini menunjukkan tidak ditemukan tanda-tanda heteroskedastisitas dalam data yang dianalisis.

Uji T Parsial

Uji t parsial digunakan untuk menilai pengaruh setiap variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (*p-value* atau *sig-t*) dengan batas signifikansi 0,05. Jika *p-value* bernilai kurang dari 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) dinyatakan diterima. Sebaliknya, jika *p-value* melebihi 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima sementara hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Uji t parsial berfungsi penting karena menunjukkan apakah tiap variabel independen berkontribusi signifikan terhadap perubahan variabel dependen. Dengan demikian, hasil uji t dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial maupun pengembangan teori penelitian.

Tabel 11. Uji T Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,986	6,502		2,093	,04
	MOTIVASI	,515	,112	,482	4,606	<,01
	LINGKUNGAN KERJA	,345	,095	,380	3,636	<,01

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS 27 , 2025

Berdasarkan output Tabel 11 Uji T Parsial, pada bagian koefisien terlihat bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,515 dengan t hitung 4,606 dan nilai signifikansi 0,001 pada taraf 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel “Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y)”. Sementara itu, dari hasil output koefisien, diperoleh t hitung sebesar 3,727 yang lebih besar dibandingkan t tabel 1,990, dengan nilai signifikansi 0,01 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel “Lingkungan Kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y)”.

Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk menilai pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Tujuan uji ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Proses pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikansi yang ditentukan. Hasil pengujian selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 12. Uji F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2337,399	2	1168,699	76,331	<,001 ^b
	Residual	1194,256	78	15,311		
	Total	3531,654	80			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS 27 , 2025

Hasil Uji F simultan pada Tabel 12 menunjukkan nilai F sebesar 76,331, lebih tinggi dibandingkan F tabel 3,11. Selain itu, nilai signifikansi 0,01 berada di bawah batas 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur kontribusi atau persentase pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi, yang dikenal sebagai *R Square*, menunjukkan seberapa besar variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian. Semakin tinggi nilai *R Square*, semakin kuat pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Hasil dari uji koefisien determinasi pada penelitian ini disajikan dalam tabel nilai *R Square* berikut:

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,814 ^a	,662	,653	3,913
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI				

Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS 27 , 2025

Berdasarkan Tabel 13 yang menyajikan hasil *uji koefisien determinasi* pada ringkasan model (*model summary*), nilai *Adjusted R Square* tercatat sebesar 0,662. Nilai ini menggambarkan seberapa besar kemampuan variabel *independen* (X) dalam menjelaskan variasi pada variabel *dependen* (Y). Dengan kata lain, variabel *independen* memberikan kontribusi sebesar 66,2% terhadap perubahan yang terjadi pada variabel *dependen*. Sisanya, sebesar 33,8%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 81 responden di PT. ABC Indonesia, produktivitas karyawan secara umum berada pada kategori baik karena mayoritas mampu menjalankan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Namun, terdapat perbedaan persepsi pada beberapa indikator, misalnya terkait efisiensi kerja dan kemandirian. Hal ini menunjukkan adanya variasi tingkat kemampuan individu, sebagaimana ditegaskan Avianto et al. (2019) bahwa keterikatan karyawan dipengaruhi oleh praktik manajemen SDM dan dukungan organisasi. Selain itu, beban kerja dan tingkat stres juga berpengaruh terhadap kinerja, sehingga diperlukan pelatihan, pendampingan, serta strategi motivasi agar karyawan dapat mencapai produktivitas optimal (Malasari et al., 2023).

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa meskipun hanya terdapat beberapa karyawan yang memilih *Tidak Setuju*, hal tersebut tetap memiliki pengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan secara keseluruhan. Perbedaan pendapat ini menunjukkan adanya aspek tertentu yang belum sepenuhnya terpenuhi, baik terkait motivasi maupun dukungan lingkungan kerja. Jika dibiarkan, kondisi ini berpotensi menurunkan semangat kerja, mengurangi efisiensi, serta menimbulkan ketidakseimbangan dalam kinerja tim. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen PT. ABC Indonesia menindaklanjuti temuan ini dengan melakukan evaluasi mendalam terhadap faktor-faktor yang menjadi penyebab ketidaksetujuan karyawan. Langkah yang dapat diambil antara lain memperbaiki sistem penghargaan, meningkatkan komunikasi yang lebih terbuka antara pimpinan dan staf, serta menciptakan

suasana kerja yang lebih kondusif, sebagaimana pentingnya penerapan aspek K3 yang dijelaskan oleh Purwanti & Pertiwi (2022). Dengan adanya tindak lanjut yang tepat, diharapkan produktivitas karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Berdasarkan tabel tentang capaian produktivitas kerja dan hasil pra survei produktivitas karyawan, dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan PT. ABC Indonesia belum sepenuhnya optimal, sehingga disarankan agar perusahaan/instansi untuk membenahi produktivitas karyawan tersebut agar tujuan dari perusahaan/instansi bisa tercapai. Pranitasari dan Khotimah (2021) Motivasi merupakan suatu proses yang menggambarkan seberapa kuat, ke mana arah, dan seberapa konsisten upaya individu dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi pada dasarnya berfungsi sebagai pendorong utama perilaku kerja seseorang. Dengan kata lain, motivasi menjelaskan mengapa seseorang melakukan sesuatu dengan cara tertentu. Selain itu, motivasi juga menentukan seberapa besar usaha yang dikeluarkan individu dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ariesni dan Asnur (2021), ditemukan korelasi positif yang kuat antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi seseorang akan berdampak pada peningkatan kinerja yang ditunjukkannya. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022) menghasilkan temuan yang berbeda, yakni bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Perbedaan hasil ini menunjukkan kemungkinan adanya faktor-faktor lain yang memediasi hubungan antara motivasi dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil pra-survei yang melibatkan 30 responden, secara umum lingkungan kerja di PT. ABC Indonesia dinilai telah berjalan dengan baik karena mayoritas karyawan menyatakan setuju terhadap indikator yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung aktivitas karyawan, sejalan dengan pandangan Islamy (2020) yang menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu mendapatkan perhatian, seperti tiga responden yang merasa kurang nyaman dengan suasana kantor serta tiga responden lainnya yang menilai hubungan antar karyawan belum optimal. Kondisi ini menegaskan bahwa meskipun mayoritas karyawan merasa lingkungan kerja sudah baik, sebagian kecil masih belum merasakan kenyamanan dan keharmonisan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan perbaikan fasilitas maupun penguatan hubungan interpersonal, sebagaimana ditegaskan oleh Syafrizal & Khairani (2019) bahwa pemanfaatan sumber daya yang tepat akan mendukung terciptanya lingkungan kerja kondusif dan produktif.

Berdasarkan data dari tabel-tabel sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan yang optimal dapat dicapai melalui motivasi kerja yang kuat serta perbaikan kondisi lingkungan kerja. Kedua faktor ini saling melengkapi, di mana motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih tekun dan bertanggung jawab, sementara lingkungan kerja yang mendukung memberikan kenyamanan sehingga karyawan dapat menjalankan tugas tanpa tekanan berlebihan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Setyawan & Wicaksana (2019) yang menyatakan bahwa pemanfaatan sumber daya secara tepat akan meningkatkan efektivitas hasil kerja. Dengan terciptanya kondisi tersebut, karyawan tidak hanya dapat meningkatkan kualitas hasil kerjanya, tetapi juga mempertahankan produktivitas secara konsisten dalam jangka panjang.

Motivasi (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan(Y)

Analisis statistik mengungkapkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y), dengan nilai t hitung sebesar 4,606 yang melampaui t tabel sebesar 1,990, serta nilai signifikansi 0,01 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi memegang peranan krusial dalam meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi, bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, dan mampu memberikan kinerja terbaik demi kepentingan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Maharani, Rismayadi, & Pertiwi (2024) yang menegaskan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di sektor pelayanan publik. Selain itu, penelitian Romadon, Wanta, & Hidayaty (2024) juga memperkuat hasil ini dengan menunjukkan bahwa motivasi yang baik, bersama dengan penempatan kerja yang tepat, mampu meningkatkan performa pegawai secara signifikan.

Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil analisis statistik mengungkapkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,363 yang melebihi nilai t tabel sebesar 1,990, serta nilai signifikansi 0,01 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja sangat memperbaiki tingkatan pada produktivitas karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman, fokus, dan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Kondisi tempat kerja-yang nyaman secara fisik dan memberikan ketenangan secara psikologis, mampu mendorong motivasi kerja, mengurangi stres, serta meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Bukti tersebut terlihat dari nilai F hitung sebesar 66,2%, yang jauh lebih tinggi dibandingkan nilai F tabel sebesar 3,11, serta nilai signifikansi 0,01 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Temuan ini memperkuat bahwa baik motivasi maupun lingkungan kerja yang kondusif memainkan peran penting dalam mendorong peningkatan produktivitas karyawan di PT. ABC Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi memberikan pengaruh parsial yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. ABC Indonesia. Hal ini diperkuat oleh nilai signifikansi sebesar 0,01 yang lebih rendah dari batas signifikansi 0,05, serta nilai t hitung sebesar 4,606 yang melebihi nilai t tabel sebesar 1,990. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti memberikan pengaruh parsial yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,01 yang lebih rendah dari 0,05 serta nilai t hitung sebesar 3,363 yang melebihi nilai t tabel 1,990. Selanjutnya, ketika diuji secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,01 yang berada di bawah 0,05, serta nilai F hitung sebesar 76,331 yang melebihi nilai F tabel sebesar 3,11. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT. ABC Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, K., & Syafitri, R. (2021). Sumber daya manusia di era revolusi industri 4.0. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 88(1), 1-8.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(3), 363–369. doi:10.23887/jppsh.v5i3.34675.
- Avianto, B., Deriawan, & Tabroni. (2019). Pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia dan persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan dengan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(1), 140–164.
- Bambang S., & Masrunik, E. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z*. Deepublish.
- Hamid, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 3(2), 247-262.
- Hasibuan, A. M., & Ginting, R. P. (2019). Pengertian sumber daya manusia dan peranannya dalam organisasi. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 1-9.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Kuswanto, H. (2020). Sumber daya manusia dan kinerja organisasi: pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(1), 1-16.
- Islamy, M. A. (2020). Sumber daya manusia dalam perspektif islam. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(1), 1-10.
- Maharani, N. A. M. L., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). The influence of compensation and job stress on the performance of civil servants in the health services. *Journal of Resource Management, Economics and Business (REMICS)*, 3(2), <https://portal.xjurnal.com/index.php/REMICS/article/view/118>
- Malasari, R., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *MSEJ*, 4(4). <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/view/2233>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130. DOI:10.36778/jesya.v5i2.652
- Nawawi, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Panjaitan, M., & Siregar, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 8(1), 81-89. DOI:10.46880/methonomi.Vol8No1.pp81-89
- Purwanti, S. T., & Pertiwi, W. (2022). Analisis K3 di Subdivisi Quality Control PT ABC Indonesia. *JMMA*, 2(3). <https://ejurnal.ubpkarawang.ac.id/index.php/jmma/article/view/1460>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(1), 22–38.
- Respati, F., Martono, A., Widyastuti, T., & Hartini, F. (2022). Kepemimpinan, Kondisi Lingkungan, dan Motivasi dalam Pencapaian Kinerja Pegawai. *Jurnal ALIANSI*, 4(2). <https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/aliansi/article/view/1395>
- Romadon, B. I., Wanta, & Hidayaty, D. E. (2024). The influence of competence and job placement on employee performance in Regional Development Planning Agency.

- Journal of Resource Management, Economics and Business*, 3(2), 71–81.
<https://doi.org/10.58468/remics.v3i2.120>
- Setyawan, E., & Wicaksana, I. B. (2019). Pengertian sumber daya alam dan pemanfaatannya. *Jurnal Agrotek Tropika*, 7(1), 11-17.
- Syafrizal, & Khairani, Y. (2019). Pengertian sumber daya alam dan manfaatnya dalam pembangunan keberlanjutan. *Jurnal Ekonomi dan Studi Pembangunan*, 20(2), 29-39.