

## PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEKERJA LAPANGAN PT X

Rayhan Norviandy<sup>1\*</sup>, Netty Dyan Prastika<sup>2\*</sup>

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman<sup>1,2</sup>

e-mail: [rayhannorviandy01@gmail.com](mailto:rayhannorviandy01@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [nd.prastika@fisip.unmul.ac.id](mailto:nd.prastika@fisip.unmul.ac.id)<sup>2\*</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas pekerja lapangan di PT X. Penurunan tingkat kepuasan kerja di kalangan pekerja lapangan menjadi fokus utama karena potensi dampaknya terhadap penurunan output produksi perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif korelasional untuk mengetahui hubungan antar variabel. Pengambilan sampel dilakukan melalui metode *purposive sampling*, dengan menetapkan kriteria spesifik seperti masa kerja minimal satu tahun dan pengalaman langsung dalam proyek-proyek utama perusahaan, menghasilkan 70 pekerja lapangan sebagai partisipan. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur yang mengukur tingkat kepuasan dan produktivitas kerja. Hasil analisis regresi linear menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja ( $R^2 = 0,266$ ,  $p < 0,001$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, semakin meningkat pula kinerja dan hasil kerja individu. Oleh karena itu, PT X disarankan mengembangkan strategi komprehensif yang mencakup peningkatan lingkungan kerja, pemberian kompensasi yang adil, serta peluang pengembangan karir guna memelihara dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya akan mendorong produktivitas optimal.

**Kata Kunci:** *Produktivitas Kerja, Kepuasan Kerja*

### ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job satisfaction on the productivity of field workers at PT X. The decline in the level of job satisfaction among field workers is the main focus because of its potential impact on the decline in the company's overall production output. This study applies a quantitative correlational approach to determine the relationship between variables. Sampling was carried out through a purposive sampling method, by setting specific criteria such as a minimum of one year of work experience and direct experience in the company's main projects, resulting in 70 field workers as participants. The data collection instrument used a structured questionnaire that measured the level of job satisfaction and productivity. The results of the linear regression analysis showed a positive and significant relationship between job satisfaction and work productivity ( $R^2 = 0.266$ ,  $p < 0.001$ ). This finding indicates that the higher the perceived job satisfaction, the higher the individual's performance and work results. Therefore, PT X is advised to develop a comprehensive strategy that includes improving the work environment, providing fair compensation, and career development opportunities to maintain and improve employee job satisfaction, which in turn will encourage optimal productivity.

**Keywords:** *Work Productivity, Job Satisfaction*

### PENDAHULUAN

Era globalisasi menempatkan sumber daya manusia (SDM) pada posisi sentral dalam keberhasilan suatu instansi atau perusahaan. Untuk bersaing dan unggul di era ini, perusahaan dan instansi perlu memiliki **visi dan misi** yang kuat, yang menjadi panduan strategis dalam mengoptimalkan potensi SDM dan mencapai tujuan organisasi (Ariani dkk., 2020). Pada

dasarnya setiap instansi yang dibangun pasti memiliki impian bahwa disuatu saat nanti akan memiliki perkembangan yang baik. Hal ini bisa dilihat bahwa di dalam suatu instansi harus mempunyai SDM yang baik dan dapat melakukan aktivitas dalam instansi atau perusahaan tersebut (Syahputra dkk., 2022).

Adanya perusahaan atau instansi dalam skala besar maupun kecil tidak luput dari bagaimana perusahaan menjaga dan mengelola sdm. SDM bisa menjadi potensi besar jika suatu perusahaan dapat mengelola nya dengan baik, namun akan jadi beban jika tidak dikelola dengan baik (Martono & Aspiyah, 2016). Dengan menjadikannya SDM ini sebagai prioritas pada perusahaan, maka perusahaan akan dapat mencapai tujuannya dengan baik. Menjadikan SDM sebagai modal utama, dimana SDM tersebut akan memberikan kontribusi di perusahaan itu (Ariani dkk., 2020).

Salah satu usaha perusahaan atau instansi untuk meningkatkan SDM nya yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja pada karyawannya. Produktivitas kerja menjadi suatu yang penting dalam meningkatkan suatu perusahaan atau instansi, karena produktivitas menjadi salah satu bagian penting yang bisa memberikan partisipasi pada perusahaan (Syahputra dkk., 2022). Sebagai usaha untuk mempertahankan performa perusahaan harus tetap mengelola dan meningkatkan produktivitas pada perusahaan.

Produktivitas kerja bisa saja menurun dan tidak bisa mencapai harapan karena apa yang diinginkan karyawan tidak sesuai Menurut laporan CNBC Indonesia, tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia tercatat sebesar 74,4%. Angka ini lebih rendah dibandingkan dengan rata-rata produktivitas di negara-negara anggota ASEAN, yang mencapai 78,2% (Rinaldi, 2023).

Hal tersebut juga terjadi di perusahaan PT X, pada pekerja lapangan di PT X produktivitas kerja dikatakan masih rendah. PT X sendiri bertempat di Kalimantan Timur dan bergerak pada bidang perkebunan kelapa sawit. Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan pada tanggal 11 Juni 2024 kepada salah satu pimpinan di pihak PT X, yang mengatakan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan di PT X menurun, dilihat dari jumlah produksi kelapa sawit yang dari tahun 2024 menurun dibandingkan ditahun sebelumnya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Juanda dan Sari (2022) disalah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit juga mengalami hal yang sama yaitu turunnya produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh ketidaksikronan antara kompensasi yang diterima dengan beban pekerjaan yang telah dilakukan. Beberapa karyawan melakukan lembur tetapi tidak mendapatkan kompensasi yang sepadan dengan pekerjaan tambahan yang mereka lakukan.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya, termasuk di antaranya adalah kepuasan kerja (Said dkk., 2017). Manajemen sumber daya manusia yang efektif harus tidak hanya berfokus pada memenuhi ekspektasi perusahaan dan pemilik usaha untuk meraih keuntungan maksimal, tetapi juga memastikan kepuasan bagi semua karyawan, dari tingkat manajemen atas, menengah, hingga karyawan operasional (Misbahudin Muayyad & Irma Oktafia Gawi, 2016).

Kepuasan kerja karyawan menjadi isu yang penting dan menarik karena memiliki banyak manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan, kepuasan dalam pekerjaan dapat meningkatkan motivasi dan kebahagiaan hidup, yang pada gilirannya memberikan dampak positif yang signifikan bagi perusahaan (Safrin & Sulaiman, 2021). Rasa tidak nyaman pada karyawan, serta kurang mendapatkan penghargaan, dan sulit memiliki kesempatan untuk mengeksplorasi potensinya akan secara otomatis kesulitan untuk berkonsentrasi sepenuhnya pada pekerjaannya.

Kepuasan kerja menjadi hal yang penting dikarenakan bisa berdampak pada produktivitas karyawan di perusahaan. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi

cenderung melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang menyenangkan, sedangkan karyawan dengan kepuasan kerja rendah cenderung menganggap pekerjaan itu membosankan, sehingga mereka bekerja secara terpaksa (Said dkk., 2017). Jika karyawan bekerja dengan persaan terpaksa, maka kinerja mereka akan menurun dan itu akan berdampak ke perusahaan.

Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan demi menciptakan peningkatan atau kemajuan dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung memiliki sikap produktivitas yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, sedangkan karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah cenderung menunjukkan sikap produktivitas rendah terhadap pekerjaannya. (Chaniago, 2018).

Sejalan dengan penelitian yang telah dikulik oleh Hidayati (2023), mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pada pegawai Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. Lalu dalam penelitian Safrin dan Sulaiman, (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan usaha konveksi di Kota Makassar.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif korelasional guna menginvestigasi pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas pekerja lapangan di PT X, bukan hanya sekadar mendeskripsikan sebaran data. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang berisi dua skala utama: skala produktivitas kerja dan skala kepuasan kerja, keduanya mengadopsi format Likert dengan empat pilihan respons untuk memudahkan pengisian dan analisis. Pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*, memastikan setiap pekerja lapangan memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih. Sebanyak 70 pekerja lapangan yang aktif sebagai pemanen di PT X dijadikan sampel penelitian. Analisis data, termasuk uji statistik yang relevan untuk menguji hipotesis, dijalankan menggunakan perangkat lunak SPSS, memungkinkan pengujian hubungan antara variabel kepuasan kerja dan produktivitas kerja secara kuantitatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Uji Asumsi

##### 1) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah nilai residu dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Terdapat dua uji normalitas, yaitu Kolmogorov-Smirnov untuk sampel lebih besar dari 50, dan Shapiro Wilk digunakan untuk sampel lebih kecil dari 50, dengan taraf signifikansi alpha sebesar 5%. Aturannya adalah: jika nilai Sig atau  $p > 0.05$  data dianggap normal. Hasil uji normalitas kedua variabel dapat dilihat melalui tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

	<i>Sig.</i>	Keterangan
Produktivitas Kerja	0.200	Normal
Kepuasan Kerja	0.200	Normal

##### 2) Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan linier antara variabel *dependent* dengan variabel *independent*. Dalam uji ini, jika nilai deviant from linearity  $p > 0.05$  dan nilai F hitung  $< F$  tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0.05, maka hubungan dinyatakan linear. Hasil uji linearitas kedua variabel dapat dilihat melalui tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Uji Linearitas**

	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Keterangan</b>
Produktivitas Kerja – Kepuasan kerja	0.995	0.479	Linear

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji linearitas antara produktivitas kerja dan kepuasan kerja menunjukkan nilai F hitung sebesar 0.995 dan nilai p sebesar 0.479. Karena nilai p (0.479) lebih besar dari 0.05 dan nilai F hitung kemungkinan lebih kecil dari F tabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara produktivitas kerja dan kepuasan kerja. Ini berarti bahwa peningkatan atau penurunan kepuasan kerja cenderung berhubungan secara proporsional dengan peningkatan atau penurunan produktivitas kerja.

## 2. Uji Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan ditemukan bahwa nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), yang artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pekerja lapangan PT X.

**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana**

<b>Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja</b>	
<b>F</b>	24.633
<b>R-square</b>	0.266
<b>p</b>	0.000

Hasil analisis regresi sederhana disajikan dalam Tabel 3. Tabel tersebut menunjukkan beberapa nilai kunci, yaitu nilai F, R-square, dan p. Nilai F (24.633) mengindikasikan keberartian model regresi secara keseluruhan. Nilai R-square (0.266) menunjukkan proporsi varians dalam variabel terikat (produktivitas kerja) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (kepuasan kerja). Dengan kata lain, 26.6% variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja.

Nilai p (0.000) adalah yang paling krusial dalam menentukan signifikansi pengaruh. Karena nilai p lebih kecil dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap produktivitas kerja pekerja lapangan PT X. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan, dan sebaliknya. Hasil analisis ini memperkuat pentingnya faktor kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## Pembahasan

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja di kalangan pekerja lapangan PT X. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dalam mendorong pekerja lapangan PT X untuk meningkatkan produktivitas mereka sebesar 26.6%. pekerja lapangan, khususnya pemanen kelapa sawit, menghadapi tantangan fisik yang berat karena mereka bekerja di luar ruangan dengan cuaca panas dan medan sulit. Oleh karena itu, kepuasan kerja yang tinggi sangat penting bagi pemanen, karena hal ini akan berdampak langsung pada tingkat produktivitas kerjanya dikhawatirkan akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pebrianti (2023), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tercipta di lingkungan kerja baik dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Karyawan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan jika hasil yang

diperoleh sesuai dan diperlakukan dengan adil. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kepuasan karyawan, karena dengan demikian, produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Shalsabila dkk, (2024), penelitian tersebut menyatakan bahwa bagi karyawan, kepuasan kerja dapat memberikan perasaan yang menyenangkan saat bekerja. Sementara itu bagi perusahaan, kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar produktivitas dapat meningkat.

Kepuasan kerja dalam pemanen sendiri yang menjadi pengaruh dalam turunnya angka produktivitas di PT. X. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Retnaningtyas dan Widodo (2022) bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan divisi *Operation and Maintenance group* PT Jasa Margo (Persero) yaitu sebesar 43,7 %. Hasil dari penelitian ini tersebut menunjukkan kepuasan kerja yang rendah akan menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawannya.

Perasaan tentang kepuasan dan ketidakpuasan kerja umumnya mencerminkan evaluasi karyawan terhadap pengalaman mereka di pekerjaan saat ini dan masa lalu, serta ekspektasi mereka untuk masa depan. Dengan demikian terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar (Suryani dkk., 2023). Perusahaan juga berusaha untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan tinggi, karena hal ini dapat menciptakan keseimbangan dan kelancaran dalam proses produksi perusahaan (Sudanang & Priyanto, 2020)

Pada penelitian ini produktivitas kerja di PT X menurun, berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada HR di perusahaan tersebut, HR tersebut menyatakan bahwa jumlah produksi kelapa sawit ditahun 2024 menurun dibandingkan ditahun sebelumnya, dan tingkat kepuasan kerja para pemanen turun, namun hal tersebut berbanding terbalik berdasarkan hasil uji deskriptif yang telah dilakukan ditemukan hasil bahwa gambaran sebaran data pengukuran skala produktivitas kerja dan kepuasan kerja pekerja lapangan PT X membuktikan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki produktivitas yang tinggi. Hal ini terjadi karena pemanen merasa kinerja yang sudah dilakukan sudah sesuai dengan apa yang didapat, misalnya gaji dan jenjang karir, sehingga jika yang didapat tidak sesuai maka usaha pemanen juga akan rendah.

Berdasarkan analisis data pada uji analisis regresi sederhana, ditemukan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada pekerja lapangan PT X, dibuktikan dengan nilai  $p = 0.000$  ( $p > 0.05$ ) dan nilai  $F$  hitung =  $24.633 > 3.98$  ( $F$  hitung  $> F$  tabel). Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Saragih dkk. (2024) ditemukan hasil bahwa dalam salah satu variabel yang diteliti yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Analisis data dalam penelitian ini juga melibatkan penerapan uji hipotesis tambahan, yang bertujuan untuk menyelidiki dengan lebih rinci dan mendalam tentang keterkaitan antara aspek-aspek variabel bebas dan variabel tergantung. Uji hipotesis tambahan dilakukan melalui penggunaan analisis regresi multivariat model penuh, korelasi parsial, dan model akhir. Hasil analisis multivariat model penuh mengungkapkan bahwa aspek-aspek pada variabel kepuasan kerja dapat memiliki pengaruh terhadap aspek-aspek pada variabel produktivitas kerja.

## **KESIMPULAN**

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada pekerja lapangan X. Kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pekerja lapangan sebesar 26.6%. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja di kalangan pekerja lapangan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka. Kepuasan kerja sangat penting bagi pemanen kelapa sawit yang bekerja di kondisi yang menuntut fisik tinggi, seperti cuaca panas dan medan yang sulit.



Dengan demikian, penting perusahaan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena hal ini tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan pekerja tetapi juga mendorong peningkatan produktivitas yang akan berkontribusi pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Chaniago, S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal. *Manajemen Pemasaran*, 1, 106.
- 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. <http://journal.lembagakita.org/index.php/ljit/article/view/1617%0Ahttps://journal.lembagakita.org/index.php/ljit/article/download/1617/1160>
- Juanda, & Sari, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Bagian Produksi Pada Pt. Timbang Deli Indonesia Galang Deli Serdang. *Jurnal Agro Nusantara*, 2(1), 20–25. <https://doi.org/10.32696/jan.v2i1.1173>
- Martono, & Aspiyah. (2016). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan pada produktivitas kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- 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.
- Pebrianti, W. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan. *Cakrawala Management Business Journal*, 6. <https://journal.feb.unipa.ac.id/index.php/cmbj/article/view/238%0Ahttps://journal.feb.unipa.ac.id/index.php/cmbj/article/download/238/198>
- Retnaningtyas, D. W., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 107–118. <http://117.74.115.107/index.php/jemasi/article/view/537>
- Rinaldi, M. (2023). *Urgensi mendongkrak produktivitas pekerja Indonesia*. CNBC INDONESIA.
- Safrin, S., & Sulaiman, S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 2(2), 21–27. <https://doi.org/10.36090/e-dj.v2i2.826>
- Said, M., Rumawas, W., Asaloei, S. I., & I. (2017). pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bank Mandiri Tbk Area Manado. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local*, 1(69), 5–24.
- Saragih, Y. H. J., Martina, S., & Simbolon, P. (2024). *KERJA ( K3 ) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN LAPANGAN EKSPEDISI J & T EKSPRESS*. 6(3), 485–494.
- Shalsabila, H., Sulistyandari, & Zaki, H. (2024). *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen dan Akuntansi Pengaruh Kepuasan Kerja , Pelatihan SDM Dan Budaya Kerja Terhadap Abstrak Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen dan Akuntansi*. 2, 290–301.
- Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi

- Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Horison Apartemen Dan Kondotel Yogyakarta. *Kepariwisataan: Jurnal Ilmiah*, 14(01), 31–36.  
<https://doi.org/10.47256/kepariwisataan.v14i01.16>
- Suryani, J. E., Setianingsih, R., & Ramadhan, R. R. (2023). *KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN ARTA PACKAGING AND SUPPLY PEKANBARU Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah simultan , dimana terdapat permasalahan dalam penurunan produksi perusahaan tersebut meningkat terus-mener*. 2(1), 276–286.
- Syahputra, R., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di dinas perumahan rakyat dan kawasan permukiman kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 1–6.  
<https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/12963>