

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA**

**(Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Asa Putra Promosindo)**

**Semikem Dwi Lestari**  
**([semikemdwestari23@gmail.com](mailto:semikemdwestari23@gmail.com))**  
**Susi Widjajani, S.E., M.Si.**  
**Fitri Rahmawati, S.E., M.M.**

**Universitas Muhammadiyah Purworejo**

**ABSTRAK**

Keberadaan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan efek positif bagi karyawan sehingga produktivitas dapat meningkat. Selain itu, semangat kerja yang tinggi pada karyawan dapat menguntungkan bagi perusahaan yaitu pekerjaan akan cepat terselesaikan. Semangat kerja yang tinggi berdampak pada meningkatnya produktivitas

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, dan (2) untuk menguji pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi CV. Asa Putra Promosindo. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 119 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket kuesioner dengan skala *likert* yang masing-masing sudah diuji cobakan serta telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu *SPSS 19.0 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan (2) semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

**Kata Kunci:** Produktivitas kerja, Lingkungan kerja, dan Semangat kerja.

**A. PENDAHULUAN**

Keberadaan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan

tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya dalam tempat bekerja. Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang lebih profesional. Dalam hal ini karyawan harus mempunyai pandangan untuk selalu bekerja keras dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya yang akan berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan.

Menurut Afandi (2016:74) produktivitas kerja merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018:199) produktivitas artinya keluaran yang dihasilkan atau diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi. Produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan yaitu sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan perusahaan. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, maka produktivitas akan meningkat dan laba perusahaan (Afandi, 2016:74). Produktivitas yang dimaksud tidak hanya dalam hasil produksi yang banyak, melainkan biaya yang dikeluarkan sedikit dengan jumlah yang sama.

Menurut Afandi (2016:76) faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2018:183) Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan efek positif bagi karyawan, mereka dapat bekerja lebih giat sehingga produktivitas dapat meningkat.

Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman adalah lingkungan kerja yang bersih, memiliki sirkulasi udara yang segar, penerangan yang cukup, serta warna cat yang sesuai. Apabila kondisi lingkungan kerja tercukupi mampu membuat karyawan menjadi nyaman, sehingga dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan produktivitas kerja.

Lingkungan kerja tidak hanya lingkungan kerja fisik melainkan juga lingkungan kerja psikis. Menurut Afandi (2016:52-53) lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar lingkungan kerja, sedangkan lingkungan kerja psikis adalah sesuatu yang berkaitan dengan hubungan sosial dan keorganisasian.

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi dan tidak dapat dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan tidak efisiennya waktu dan tenaga, sehingga menyebabkan perusahaan mengalami penurunan produktivitas kerja (Afandi, 2016:54).

Menurut Nitisemito (2018:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat cepat terselesaikan dan lebih baik. Semangat kerja yang tinggi pada karyawan dapat menguntungkan bagi perusahaan yaitu pekerjaan akan cepat terselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi akan berkurang, dan sebagainya. Menurut Nitisemito (2018:159) untuk meningkatkan produktivitas perusahaan perlu menimbulkan semangat kerja karyawan. Menurut Kaswan (2016:154) semangat kerja sangat penting bagi organisasi karena semangat kerja dapat dikatakan sebagai bahan bakar yang menggerakkan organisasi.

Semangat kerja karyawan merupakan hal abstrak yang tidak dapat dirasakan langsung namun memiliki dampak yang sangat berarti bagi perkembangan perusahaan. Perusahaan yang diperkuat dengan semangat kerja karyawan akan berbanding lurus dengan produktivitas kerja karyawan yang pada akhirnya akan bermuara pada pertumbuhan perusahaan (Hendri, 2016:1).

Objek penelitian ini adalah CV. Asa Putra Promosindo yang berlokasi di Desa Bakurejo, Kecamatan Grabag, Kabupaten Purworejo. CV. Asa Putra Promosindo adalah perusahaan yang bergerak di bidang usaha dagang souvenir berupa barang-barang *merchandise* dan *gift*. *Merchandise* adalah barang pernak pernik yang digunakan untuk media promosi. CV. Asa Putra Promosindo bekerjasama dengan BRI, BNI, BPJS, dan Pegadaian yaitu sebagai pemasok barang-barang promosi diantaranya payung, tas, kaos, topi, dan pernak pernik lainnya.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan dengan produktivitas yang tinggi untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Menurut Mbak Dian selaku HRD CV. Asa Putra Promosindo, menuturkan bahwa karyawan belum sepenuhnya dapat mencapai target yang telah ditentukan yang berarti produktivitas dari karyawan belum maksimal.

Permasalahan lainnya yang ada pada CV Asa Puta Promisindo adalah lingkungan kerja karyawan yang masih kurang nyaman bagi karyawan. Diantaranya suhu udara yang panas mengakibatkan karyawan kurang nyaman. Salain itu, tempat untuk produksi yang sempit mengakibatkan karyawan menjadi tidak leluasa untuk bergerak. Perusahaan juga belum memiliki satpam untuk menjamin keamanan di lingkungan perusahaan. Tentunya hal ini, mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

Permasalahan pada lingkungan kerja psikis yaitu mengenai hubungan antar karyawan. Menurut manajer produksi CV. Asa Putra Promosindo Bapak Ricky menuturkan adanya permasalahan hubungan antar karyawan yaitu sering terjadi perselisihan antar karyawan yang disebabkan karena masalah pribadi.

Permasalahan lain yang berkaitan dengan semangat kerja yaitu tingginya tingkat absensikaryawan. Absensi yang tinggi menunjukkan semangat kerja karyawan yang rendah.

Jumlah karyawan yang izin setiap bulan selalu tinggi. Jumlah izin karyawan yang meningkat disebabkan oleh berbagai hal seperti acara pernikahan, sakit, dan adanya saudara yang meninggal. Secara logika dapat mengganggu proses produksi pada perusahaan sehingga target tidak dapat terpenuhi, karena produktivitas kerja menurun.

Selain itu, permasalahan lainnya mengenai semangat kerja yaitu kegelisahan pada diri karyawan yaitu ketidaktenangan pada diri karyawan saat menghadapi permasalahan pada pekerjaan. Kegelisahan pada tingkatan tertentu dapat merugikan perusahaan dan akan berdampak buruk terhadap perusahaan.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan?.
2. Apakah semangat kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan?.

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

### **1. Kajian Teori**

#### **a. Produktivitas kerja**

Menurut Sutrisno (2019:99) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Sedangkan menurut Sisca (2020:58) mengemukakan bahwa produktivitas adalah sikap mental atau upaya tertentu yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan hasil kerja dalam bentuk barang atau jasa sebanyak mungkin dengan menggunakan sumber daya yang tersedia pada suatu periode tertentu.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil yang efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan.

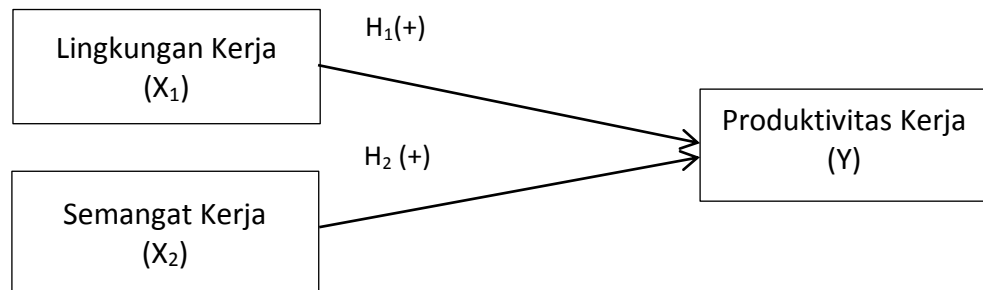
#### **b. Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2018:184) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Kasmir (2018,189) lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

#### **c. Semangat Kerja**

Menurut Nitisemito (2018:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim (Kaswan, 2016:132). Menurut Sutrisno (2019: 104) semangat kerja adalah usaha yang dilakukan untuk lebih baik dari hari kemarin.

## 2. Kerangka Pikir



**Gambar 1**  
**Kerangka pikir**

Keterangan:

—————> Pengaruh variabel secara parsial.

## D. HIPOTESIS

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2016:76) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Soedirman (1986) dan Tarwaka (1991) dalam Sedarmayanti (2018:214) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman adalah lingkungan kerja yang bersih, memiliki sirkulasi udara yang segar, penerangan yang cukup, serta warna cat yang sesuai. Apabila kondisi lingkungan kerja tercukupi mampu membuat karyawan menjadi nyaman, sehingga dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil penelitian Yunita dan Saragih (2019) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Handayani dan Saragih (2019) menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Awan (2015) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

H<sub>1</sub>:Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Produktivitas Kerja.

## 2. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Nitisemito (2018:159) untuk meningkatkan produktivitas perusahaan perlu menimbulkan semangat kerja karyawan. Menurut Kaswan (2016:154) semangat kerja yang rendah dapat mengurangi produktivitas kerja dan sebaliknya semangat kerja yang tinggi berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja. Semangat kerja yang tinggi pada karyawan dapat menguntungkan bagi perusahaan yaitu pekerjaan akan cepat terselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi akan berkurang, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

Hasil penelitian Zulkarnaen (2019) menunjukkan semangat kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Penelitian Tadampali, dkk (2019) hasil menunjukkan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Semangat Kerja Berpengaruh Positif terhadap Produktivitas Kerja.

## E. METODE PENELITIAN

### 1. Definisi Operasional Variabel

#### a. Variabel Independen Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2016:74) produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Menurut Afandi (2016:79) indikator produktivitas kerja yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu

#### b. Variabel Dependen Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016:51) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Menurut Afandi (2016:55) indikator lingkungan kerja yaitu: fasilitas, penerangan tempat kerja, suhu udara, kebisingan, tata warna, ruang gerak, keamanan tempat kerja, dan hubungan karyawan.

#### c. Variabel Dependen Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2018:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat

diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Indikator semangat kerja menurut Nitisemito (2018:161) yaitu: tingkat absensi, tingkat perpindahan buruh, tingkat kerusakan, kegelisahan, tuntutan, dan pemogokan.

## 2. Pengujian Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Menurut Suliyanto (2009:146) validitas sebuah alat ukur ditunjukkan dari kemampuannya mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila instrumen tersebut benar-benar mampu mengukur besarnya variabel yang diteliti. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*. Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi *product moment (pearson correlation)* melebihi 0,3 (Sugiyono, 2017:204). Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), semangat kerja ( $X_2$ ), dan produktivitas kerja ( $Y$ ) memiliki nilai *pearson correlation* lebih dari 0,3, sehingga dapat dikatakan instrumen terbukti valid, artinya semua butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel.

### b. Uji Reliabilitas

Menurut Suliyanto (2009:149) reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Kuesioner disebut reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Kriteria yang dipakai dengan menggunakan *Cronbach alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach alpha*  $>0,7$  (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2018:46). Hasil uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), semangat kerja ( $X_2$ ), dan produktivitas kerja ( $Y$ ) memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0,7, sehingga dapat dikatakan instrumen terbukti reliabel, artinya semua butir pernyataan dalam kuesioner konsisten dan dapat mengukur variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengukur data selanjutnya.



## F. HASIL PENELITIAN DN PEMBAHASAN

### 1. Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian ini diuji dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Standardized Coefisients Beta	Signifikansi ( <i>p-value</i> )	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,338	0,001	Positif dan Signifikan
Semangat Kerja (X2)	0,284	0,004	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah (2020)

#### a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 1, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) mempunyai *p-value* 0,001 ( $<0.05$ ), maka lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Artinya  $H_1$  dapat diterima. Semakin baik lingkungan kerja suatu perusahaan maka akan meningkatkan produktivitas kerja seseorang.

#### b. Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 2, diketahui bahwa variabel semangat kerja ( $X_2$ ) mempunyai *p-value* 0,004 ( $<0,05$ ), maka semangat kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Artinya  $H_2$  dapat diterima. semakin tinggi semangat kerja dari seseorang maka akan meningkatkan produktivitas kerja seseorang.

### 2. Pembahasan

#### a. $H_1$ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.9, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 0,338 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ( $<0,05$ ). hal ini

menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja suatu perusahaan maka akan meningkatkan produktivitas kerja seseorang. Lingkungan kerja yang nyaman selalu diinginkan oleh setiap karyawan, seperti halnya lingkungan kerja pada CV. Asa Putra Promosindo. Perusahaan telah memberikan fasilitas yang cukup kepada karyawan, seperti tempat kerja yang bersih, air minum, toilet, serta tempat ibadah. Fasilitas tersebut yang membuat karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Selain itu, penerangan dan penataan lampu yang sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan yang dapat memperlancar jalannya aktivitas pekerjaan, serta lingkungan kerja yang jauh dari kebisingan yang memberikan kenyamanan terhadap karyawan.

Kondisi suhu udara yang panas pada tempat kerja juga dapat mengganggu jalannya aktivitas pekerjaan. Suhu udara yang panas pada CV. Asa Putra Promosindo disebabkan oleh atap yang terbuat dari seng selain itu tumpukan bahan baku yang tinggi mengakibatkan udara sejuk yang sulit untuk masuk. Penyebaran kipas angin yang kurang merata juga yang dapat mengakibatkan suhu udara menjadi panas. Kondisi inilah yang dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan sehingga bertampak pada produktivitas kerja.

Selain itu diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan teori Afandi (2016). Hasil penelitian ini juga mendukung dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yunita dan Saragih (2019), Handayani dan Saragih (2019), Awan (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**b. H2 : Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.9, dapat diketahui bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 0,284 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 ( $<0,05$ ). hal ini

menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi semangat kerja dari seseorang maka akan meningkatkan produktivitas kerja seseorang. Semangat kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan. Hal ini sejalan dengan fenomena yang terjadi pada CV. Asa Putra Promosindo, karyawan memiliki semangat yang tinggi dengan selalu datang hadir untuk bekerja yang menjadi bukti bahwa semangat kerja karyawan tinggi. Selain itu, karyawan sudah merasa nyaman dengan pekerjaannya yang sekarang, sehingga karyawan tidak pindah dari pekerjaannya.

Karyawan yang selalu berhati-hati dalam bekerja menunjukkan semangat kerja yang tinggi. Karyawan CV. Asa Putra Promosindo dalam menjalankan pekerjaan selalu berhati-hati, hal ini dilakukan guna mengurangi kerusakan pada proses produksi dan juga peralatan. Selain itu, karyawan yang tidak melakukan banyak tuntutan pada perusahaan yang menunjukkan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Karyawan tidak melakukan tuntutan menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa puas dengan kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan. Semangat kerja tersebut yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Selain itu diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dengan teori Afandi (2016), Soedirman, 1986 dan Tarwaka, 1991 dalam Sedarmayanti (2018), Nitisemito (2018), Klann dalam Kaswan (2016), dan Kaswan (2016). Hasil penelitian ini juga mendukung dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zulkarnaen (2019), Tadapali, dkk (2019) menunjukkan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

## **G. KESIMPULAN**

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept dan Indikator Human Resource Management For Managemen Research*. Yogyakarta. Deepublish.
- Awan, Abdul Ghafar. 2015. Impact of Working Environment on Employee's Productivity: A Case Study of Banks and Insurance Companies in Pakistan. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper), ISSN 2222-2839 (Online). Vol.7, No.1,329-345.
- Ghozalli, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS25*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, Bella Dwi dan Saragih, Romat. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Telkom Corporate University Center. *E-Proceeding of Management*. ISSN: 2355-9367. Vol.6, No.2, 4379-4386.
- Hartono, Jogyanto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta. BPFE-Yogyakarta.
- Hendri, Edduar dan Rismansyah. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Selapan Jaya Organ Komerling Ilir. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol. 13. No. 1. 1-15.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan praktik*. Depok. Rajawali Pers.
- Kaswan. 2016. *Peak Performance*. Bandung. Alfabeta.
- Martono, Nanang. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Nitisemito, Alex S. 2018. *Manjemen Personalia*. Jakarta. Galia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2018. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung. CV Mandar Maju.
- Sisca. Chandra, Erbin. Sinaga, Ornita Sari. Purba, Erika Revida Sukarman. Fuadi. Butarbutar, Marisi. Munsarif, Hengki MP. Simarmarta Muhammad. Silitonga, Hery Pandapotan. 2020. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitati, kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Suliyanto. 2009. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Ke-10. Prenadamedia Group. Jakarta.

Tadampali, Andi Caesar To. Jamaluddin. Sari, Wiwi Indah. Akib, Haedar. Kasmita, Maya. 2019. The Influence of Spirit at Work on Emoloyee Productivity at PT Millenium Penata Futures Makassar. *Pinisi Business Adminitration Review*. ISSN (Print): 2656-6524. Vol.1, No.1, page 11-20.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja , Edisi Kelima*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Yunita, Ade Resta dan Saragih, Romat. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Bulog Drive Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, ekonomi, dan Akuntansi)*. E-ISSN: 2621-5306, p-ISSN: 2541-5255. Vol.3, No.2, 45-50.

Zulkarnaen. 2019. Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan dalam Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Indonesia*. p-ISSN: 2541-0849, e-ISSN: 2548-1398. Vol.4, No.9, 174-181.