

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Alfa Surya Mandiri

Vivi Fransisca
Universitas Buddhi Dharma

ABSTRAK

Penulisan skripsi ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi pada PT. Alfa Surya Mandiri. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan menggunakan metode deskriptif. Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan analisis deskripsi data, frekuensi data, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F, dan uji T dan analisis korelasi berganda.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan penulis, diperoleh hasil sebagai berikut ini, hasil penelitian dari analisis linear berganda menunjukkan $Y = 8.339 + 0.374 X_1 + 0.257 X_2 + 0,171 X_3$, yang artinya setiap ada peningkatan atau penurunan Lingkungan Kerja 1 poin maka Produktivitas Kerja akan mengalami penurunan dan peningkatan sebesar 0,374, sedangkan peningkatan atau penurunan Motivasi Kerja 1 poin maka Produktivitas Kerja akan mengalami penurunan dan peningkatan sebesar 0,257, dan peningkatan atau penurunan Disiplin Kerja 1 poin maka Produktivitas Kerja akan mengalami penurunan dan peningkatan sebesar 0,171.

Berdasarkan hasil uji F didapat Fhitung untuk ketiga nilai ini adalah 22.953 dimana ketiga nilai tersebut lebih besar dari Ftabel yaitu 3,23 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil uji t didapat thitung untuk X_1 sebesar 0.374, untuk X_2 sebesar 0.257, dan untuk X_3 sebesar 0.171 dengan tingkat kesalahan sebesar 2,021 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dibutuhkan suatu industri didalam kemajuan jaman. Manusia ialah roda industri, dengan berlimpah kemampuan, daya cipta yang dipunyai individu akan mendukung kemajuan industri lewat teknologi serta data, tanpa terdapatnya teknologi serta data tujuan industri akan tidak mudah guna digapai. Faktor-faktor yang bisa menjadi penentu berhasil tidaknya suatu perseroan ialah kualitas sumber daya manusia dengan keahlian yang beragam, pengetahuan yang luas, profesionalitas, antusias kerja yang besar, kreativitas dan produktivitas didalam rangka mewujudkan visi dan tujuan perseroan.

Manajemen sumber daya manusia mencakup hubungan antara karyawan dengan perseroan guna menciptakan tujuan perseroan dengan memanfaatkan ilmu serta seni (Hasibuan 2018:10). Kasus sumber daya manusia yaitu keberhasilan serta efisiensi operasional perseroan bertahan di masa globalisasi dengan dibantu sarana serta sumber finansial mencukupi, tanpa mutu sumber daya manusia yang tinggi, aktivitas perseroan tidak akan terkendali dengan optimal (Mangudap dkk, 2015).

Produktivitas sebagai perbandingan tentang output serta input (barang atau jasa) melalui tenaga kerja, bahan baku serta finansial guna mengukur ketepatangunaan produktif (Sutrisno, 2016). Produktivitas kerja dapat dipengaruhi berbagai faktor dorongan, pembelajaran, taat kerja, keahlian, gizi serta kesehatan, tingkatan pemasukan, kawasan serta iklim kerja, prasarana produksi, jaminan sosial, manajemen, peluang berprestasi (Ismilanto, 2015).

Lingkungan kerja mencakup semua kewajiban yang mempengaruhi lingkungan karyawan (fisik atau non fisik). Lingkungan kerja yang mendukung mempromosikan etika profesional dan membuat karyawan puas dengan pencapaian tujuan perseroan. (Agustina, 2016).

Produktivitas sangat bergantung pada motivasi perseroan dan dicapai melalui motivasi yang tinggi dan etika sumber daya manusia yang baik, motivasi ini terlihat pada etika profesi yang mempengaruhi kinerja perseroan secara menyeluruh. (Hamalia, 2018). Jika ada motivasi, karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan penuh semangat. Tidak adanya motivasi, seorang karyawan tidak bisa menyelesaikan atau bahkan melebihi tugasnya sesuai standar, karena tujuan dan motivasi kerjanya tidak dihargai. Bahkan walaupun karyawan tersebut mempunyai keterampilan operasional yang bagus.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab individu terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perseroan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2015).

Dengan adanya lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja di harapkan mereka terdorong guna bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perseroan, karena bagaimanapun karyawan dengan perseroan yaitu partner guna bersama-sama mencapai tujuan yang sudah ditentukan baik tujuan organisasi maupun masing-masing individu. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik guna melakukan penelitian yang lebih mendalam yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Pada PT. Alfa Surya Mandiri”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka bisa dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Alfa Surya Mandiri ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Alfa Surya Mandiri?

3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Alfa Surya Mandiri ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja di PT. Alfa Surya Mandiri ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini ialah :

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Alfa Surya Mandiri.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Alfa Surya Mandiri.
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Alfa Surya Mandiri.
4. Untuk menguji pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Alfa Surya Mandiri.

BAHAN DAN METODE

Lingkungan Kerja

Menurut (Wibowo & Widiyanto, 2019) Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu factor yang penting dalam menciptakan produktivitas karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Saleh dan Utomo didalam jurnal (Baiti et al., 2020) mengatakan yaitu motivasi ialah faktor-faktor yang bersumber dari didalam diri maupun dari luar diri individu muncul ketika melalui proses psikologi. Motivasi kerja mampu membuat individu guna bertanggung jawab dengan pekerjaannya serta memaksimalkan sasaran yang dicapai.

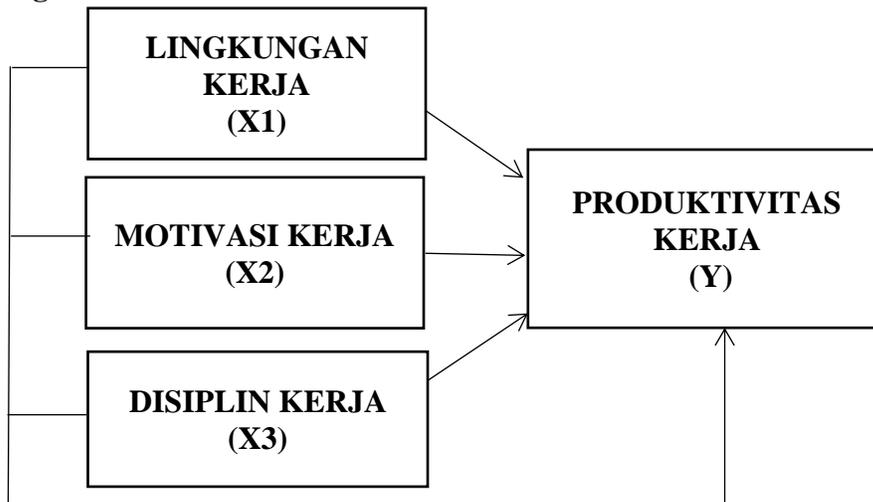
Disiplin Kerja

Menurut Dermawan didalam jurnal (Baiti et al., 2020) mengemukakan yaitu disiplin kerja sebagai suatu sikap atau tingkah laku individu yang berperan guna menjalankan peraturan baik wujud tertulis atau tidak didalam setiap organisasi.

Produktivitas Kerja

Menurut (Kenny & Satrianto, 2019) Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Permasalahannya sekarang, yaitu bagaimana menciptakan produktivitas yang diinginkan oleh suatu perusahaan, karena ukuran produktivitas tiap perusahaan akan berbeda tergantung dari konsep yang diterapkan. Produktivitas akan berbeda di masing-masing perusahaan sesuai dengan kondisi, potensi, dan kekurangan serta harapan-harapan yang dimiliki oleh perusahaan yang bersangkutan dalam jangka pendek dan jangka Panjang (Josephine & Riki, 2017).

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka didalam kajian ini bisa dibuat hipotesisnya :

- H1 : Terdapat dampak yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Alfa Surya Mandiri.
- H2 : Terdapat dampak yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Alfa Surya Mandiri.
- H3 : Terdapat dampak yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Alfa Surya Mandiri.
- H4 : Terdapat dampak yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Alfa Surya Mandiri.

Metode Penelitian

Objek penelitian yang digunakan didalam penelitian ini ialah PT. Alfa Surya Mandiri yang berlokasi di Komplek Pergudangan Keroncong, Jalan Baru Caplang No. 08 Kel. Keroncong, Kec. Jatiuwung Tangerang 15133. Dengan nomor telepon (021) 59713465 / (021) 5581095 / 96. Penelitian ini guna mengetahui “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi pada PT. Alfa Surya Mandiri”.

Jenis penelitian yang digunakan ialah dengan menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada karyawan PT. Alfa Surya Mandiri untuk mengetahui tingkat pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Populasi didalam penelitian ini berjumlah 44 karyawan. Jumlah tersebut merupakan total dari karyawan yang bekerja di PT. Alfa Surya Mandiri.

Teknik pengambilan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik non probalbility sample yaitu sampling jenuh.

Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah *instrument* yang disusun benar- benar mampu mengukur apa yang diinginkan. Uji validitas dengan membandingkan antara r_{hitung} dan r_{tabel} dengan menggunakan rumus koefisien korelasi, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dikatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dikatakan tidak valid

Menentukan besarnya nilai r_{tabel} dengan ketentuan tingkat kepercayaan (*degree of freedom* = df) jumlah responden dikurangi 2 atau $44 - 2 = 42$ dengan tingkat signifikan 5% maka nilai r_{tabel} sebesar 0,2973.

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	35.59	12.433	.363	.523	.656
X1.2	35.61	11.871	.433	.554	.637
X1.3	34.73	14.156	.465	.486	.638
X1.4	34.70	14.353	.349	.496	.653
X1.5	34.64	14.237	.548	.436	.632
X1.6	34.77	14.040	.456	.675	.637
X1.7	34.70	14.957	.253	.628	.669
X1.8	35.02	14.488	.157	.367	.699
X1.9	34.43	15.042	.320	.477	.660
X1.10	34.55	14.951	.315	.305	.660

Sumber : SPSS versi 22

Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	36.32	19.152	.583	.703	.802
X2.2	36.20	19.004	.635	.717	.797
X2.3	36.05	18.789	.633	.580	.796
X2.4	36.64	17.818	.503	.560	.815
X2.5	36.16	23.253	.021	.378	.841
X2.6	36.25	20.006	.410	.519	.819
X2.7	36.41	18.852	.677	.697	.793
X2.8	36.27	19.924	.516	.445	.809
X2.9	36.57	17.042	.651	.690	.793

X2.10	36.00	20.419	.435	.524	.816
-------	-------	--------	------	------	------

Sumber : SPSS versi 22

Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	36.14	25.004	.484	.368	.875
X3.2	36.48	22.534	.745	.656	.857
X3.3	36.45	24.626	.543	.528	.872
X3.4	36.73	22.203	.686	.781	.861
X3.5	36.70	22.446	.691	.581	.860
X3.6	36.80	22.027	.684	.776	.861
X3.7	36.59	24.015	.557	.510	.870
X3.8	36.36	25.307	.420	.426	.879
X3.9	36.50	22.163	.714	.648	.858
X3.10	36.57	23.088	.523	.518	.875

Sumber : SPSS versi 22

Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	36.11	11.498	.567	.653	.662
Y.2	35.89	12.057	.580	.711	.669
Y.3	35.93	11.739	.504	.684	.672
Y.4	35.98	12.162	.560	.653	.672
Y.5	36.89	12.150	.156	.258	.754
Y.6	35.77	12.133	.626	.757	.667
Y.7	36.16	11.672	.458	.558	.678
Y.8	36.73	13.877	-.070	.298	.801
Y.9	35.73	12.482	.502	.771	.681
Y.10	36.05	11.347	.685	.643	.648

Sumber : SPSS versi 22

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua pernyataan yang diajukan pada responden dinyatakan valid dengan membandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,2973.

Uji reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketepatan (konsistensi) dari suatu instrumen. Adapun kriteria dalam penentuan reliabilitas adalah sebagai berikut: Apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka data reliabel.

Apabila nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka data tidak reliabel.

Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.678	.724	10

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.825	.819	10

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X3)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.879	.878	10

Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.714	.808	10

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini merupakan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS versi 22. Berdasarkan table reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach's alpha* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa data reliabel.

Pengujian Hipotesis

1. Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	394.196	3	131.399	22.953	.000 ^b
	Residual	228.986	40	5.725		
	Total	623.182	43			

a. Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

Sumber : SPSS versi 22

Dari data diatas dapat dilihat bahwa dari uji Anova didapat Fhitung untuk model 1 adalah 22.953 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga Fhitung > Ftabel atau $22.953 > 2.83$ dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh linear antara variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dengan Produktivitas Karyawan, maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat.

2. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.339	3.954		2.109	.041		
Lingkungan_Kerja	.374	.101	.402	3.724	.001	.801	1.248
Motivasi_Kerja	.257	.110	.328	2.337	.025	.476	2.100
Disiplin_Kerja	.171	.095	.244	1.810	.078	.515	1.941

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber : SPSS versi 22

Berdasarkan tabel di atas, uji statistik t dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Pada saat variabel X1 (Lingkungan Kerja) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin, maka variabel Y (Produktivitas Kerja) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0.374.

Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

Pada saat variabel X2 (Motivasi kerja) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin, maka variabel Y (Produktivitas Kerja) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,257.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Pada saat variabel X3 (Disiplin kerja) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin, maka variabel Y (Produktivitas Kerja) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,171.

3. Analisis Korelasi Berganda

		Correlations			
		Produktivitas_ Kerja	Lingkungan_ Kerja	Motivasi_ Kerja	Disiplin_ Kerja
Produktivitas_ Kerja	Pearson Correlation	1	.634**	.674**	.628**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000
	N	44	44	44	44
Lingkungan_ Kerja	Pearson Correlation	.634**	1	.440**	.348*
	Sig. (1-tailed)	.000		.001	.010
	N	44	44	44	44
Motivasi_ Kerja	Pearson Correlation	.674**	.440**	1	.707**
	Sig. (1-tailed)	.000	.001		.000
	N	44	44	44	44
Disiplin_ Kerja	Pearson Correlation	.628**	.348*	.707**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.010	.000	
	N	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Besarnya hubungan antara nilai koefisien korelasi Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja sebesar 0.634 Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0.674 Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0.628 maka hubungan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja cukup kuat dan mempunyai hubungan yang positif.

Pembahasan

1. Dampak Lingkungan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Bisa dilihat berdasarkan hasil olahan SPSS yang dikerjakan oleh penulis, dimana thitung lingkungan kerja sebesar 3.724 lebih besar dari t tabel 2,01808 dengan signifikan 0,001 lebih kecil 0,05. Dengan demikian, hipotesis 1 terdukung secara statistic, hasil penelitian ini mendukung kajian Henryo Sutandar (2019), Amelia Estrelita (2016) yang menjelaskan yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
2. Dampak Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Bisa dilihat berdasarkan hasil olahan SPSS yang dikerjakan oleh penulis, dimana thitung lingkungan kerja sebesar 2.337 lebih besar dari ttabel 2,01808 dengan signifikan 0,025 lebih kecil 0,05. Dengan demikian, hipotesis 2 terdukung secara statistic, hasil penelitian ini mendukung kajian Harry Yohanes (2019), Wilson Angwiryra (2018),

Alex (2018) yang menjelaskan yaitu Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Dampak Disiplin Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Bisa dilihat berdasarkan hasil olahan SPSS yang dikerjakan oleh penulis, dimana thitung lingkungan kerja sebesar 1.810 lebih kecil dari ttabel 2,01808 dengan signifikan 0,078 lebih kecil 0,05. Dengan demikian, hipotesis 3 terdukung secara statistic, hasil penelitian ini mendukung Harry Yohanes (2019), Amelia Estrelita (2016) yang menjelaskan yaitu Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
4. Dampak Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y).
Bisa dilihat berdasarkan hasil SPSS yang dikerjakan oleh penulis, dimana Fhitung guna model 1 ialah 22.953 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $22,953 > 2.83$ Dengan demikian, hipotesis 3 terdukung secara statistik.

Kesimpulan

1. Kesimpulan Umum Dari hasil analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya mengenai Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi pada PT. Alfa Surya Mandiri, maka penulis bisa menarik kesimpulan :
 - a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan dari hasil jawaban kuesioner dengan jumlah sample sebanyak 44 responden yang disebarkan, penulis menjelaskan yaitu Lingkungan Kerja mendapatkan respon yang positif dari reponden serta sebagian besar menjelaskan setuju.
 - b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan dari hasil jawaban kuesioner dengan jumlah sample sebanyak 44 responden yang disebarkan, penulis menjelaskan yaitu Motivasi Kerja mendapatkan respon yang positif dari reponden serta sebagian besar menjelaskan setuju.
 - c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan dari hasil jawaban kuesioner dengan jumlah sample sebanyak 44 responden yang disebarkan, penulis menjelaskan yaitu Konflik Kerja mendapatkan respon yang positif dari reponden serta sebagian besar menjelaskan setuju.
 - d. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, serta Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dengan jumlah sample sebanyak 44 responden yang disebarkan, penulis menjelaskan yaitu dampak Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, serta Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat serta mempunyai hubungan yang positif terhadap Produktivitas kerja sehingga dapat menguntungkan PT. Alfa Surya Mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 4(01). <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Josephine, Y., & Riki, R. (2017). Implementation eBudgeting Against Performance PT Primer Eka Property Through Internal Control. *Tech-E*. <https://doi.org/10.31253/te.v1i1.11>
- Kenny, K., & Satrianto, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap

- Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(3), 40. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i3.185>
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2). <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.170>