

**PENGARUH LINGKUNGAN INTRINSIK DAN MOTIVASI INTRISTIK
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN BATIK TULIS PEKALONGAN**

Misbakhul Bisri

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Pekalongan

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan intrinsic dan motivasi intristik terhadap produktifitas dengan menggunakan 75 responden. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan intrinsic berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan. baik secara parsial dan motivasi intristik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: *Intrinsic Work Envirinment, Intrinsic motivation*

ABSTRACT

The study aims to examine and analyze the influence of intrinsic environment and intrinsic motivation on productivity using 75 respondents. The research findings indicate that intrinsic environment has a positive and significant effect on employee productivity, both partially, and intrinsic motivation also has a positive and significant effect on employee productivity.

Keywords: *Intrinsic Work Environment, Intrinsic Motivation*

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan elemen penting untuk mencapai tujuan perusahaan, Hanaysha (2016:166) mengatakan bahwa meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu tujuan dari perusahaan untuk dapat melihat produktif atau tidaknya suatu perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja yang tinggi, dapat menggambarkan tingkat keefektifan dan keefisienan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Produktivitas kerja karyawan banyak di pengaruhi oleh faktor-faktor yang ada di perusahaan seperti kondusifitas lingkungan kerja serta motivasi dari dalam diri para karyawan. Sehingga produktivitas dapat dikatakan sebagai pencapaian hasil produksi yang dilakukan oleh sebuah perusahaan dengan memaksimalkan berbagai faktor produksi yang dimiliki

Lingkungan intrinsik atau lingkunan kerja yang ada dalam perusahaan yang baik akan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan contohnya terpenuhinya fasilitas-fasilitas kerja karyawan, Lingkungan kerja yang dikatakan baik juga tidak terlepas dari hubungan kerja yang baik, baik itu antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan (Ulum *et al*, 2018). Menurut Astuti, (2020:24) lingkungan kerja intrinsik didefinisikan sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang berujung terhadap produktivitas para karyawan. Rasa nyaman serta aman terhadap lingkungan kerja dapat mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan membantu karyawan dalam mencapai kinerja serta produktivitas yang terbaik. (Andika, Widjarnako, dan Ahmad, 2019:189).

Lingkungan kerja intrinsik memiliki pengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja karyawan yang disebabkan oleh kurangnya fleksibilitas lingkungan kerja, gangguan kebisingan kerja, kurangnya hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, dengan demikian lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja

dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan bisa melaksanakan kegiatan secara maksimal, aman, sehat, serta nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja bisa dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut karyawan menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang lebih lama dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efektif dan efisien (Sinaga, 2020:160).

Selain lingkungan intrinsik faktor lain yang tidak kalah pentingnya mempengaruhi produktivitas karyawan yakni motivasi interistik yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan, menurut Fahmi & Saputri (2019:246) motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas (Suwanto *et al*, 2021:547), sedangkan Suryani (2020:71) mengatakan Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten hingga membuat produktivitas perusahaan meningkat. motivasi

Teori motivasi yang sudah ada sejak lama yang dikatakan oleh Herzberg tentang motivasi dimana pentingnya menyadari bahwa ada ilmu dan teori yang nyata untuk hal memotivasi orang dalam melakukan pekerjaan sehingga mempunyai dampak positif terhadap produktivitasnya dalam bekerja merupakan suatu keharusan bagi pengelola SDM perusahaan (Laksmiari, 2019:56)

Perusahaan Batik Tulis Pekalongan merupakan Perusahaan yang padat karya karena sama sekali tidak menggunakan mesin. Hasil observasi awal yang dilakukan peneliti terkait permasalahan kondusifitas lingkungan interistik dengan kondisi perusahaan yang memiliki banyak karyawan tentunya juga membutuhkan kondisi yang bisa membuat nyaman karyawan dalam bekerja namun dari hasil observasi awal beberapa permasalahan terkait lingkungan ditemukan seperti minimnya fasilitas penunjang untuk karyawan, Kondisi perusahaan yang tidak nyaman hal ini tentunya juga akan menurunkan motivasi interistik karyawan untuk menampilkan kinerja terbaik sehingga produktivitasnya meningkat. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui Pengaruh lingkungan interistik dan motivasi interistik Terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Batik Tulis Pekalongan.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Hasibuan (2021:212) menyatakan bahwa sebenarnya produktivitas mengandung sikap mental yang selalu memandang bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kehidupan hari kemarin dan esok lebih baik lagi daripada hari ini. Serdamayanti (2021:189) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan, dan produktivitas kerja bukanlah hasil yang tercipta dengan sendirinya, tetapi harus diupayakan dengan karyawan yang diharapkan bisa terlibat dalam program organisasi sehingga bisa mengetahui apa saja yang diminta oleh organisasi dari pekerjaan yang telah dilakukan dan bersedia untuk melaksanakan apa saja yang dibebankan terhadap para karyawan.

Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran. Produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses (Danang, 2021). Menurut Sutrisno (2019), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut : 1. Kemampuan Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka. 2. Meningkatkan hasil yang dicapai Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. 3. Semangat kerja Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. 4. Pengembangan diri Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. 5. Mutu Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. 6. Efisiensi Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan”.

Panjaitan (2018:2) Produktivitas kerja yakni sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Ardaimon (2021) menyatakan bahwa “Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu atau sejumlah baranga/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu”. Adapun Indikator dari produktivitas kerja menurut Sutrisno (2019) yakni, 1) Kemampuan, 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, 3) Semangat kerja, 4) Mutu, dan 5) Efisiensi.

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan faktor pendorong dari dalam diri (internal) individu. Individu yang digerakkan oleh motivasi intrinsik, baru akan puas kalau kegiatan yang dilakukan telah mencapai hasil yang terlibat dalam kegiatan itu (Ena, dan Djami, 2021). Sedangkan Menurut Potu *et al* (2021) Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Adapun Indikator dari Motivasi intrinsik yaitu 1) *Self-expression*, 2) *personal-fit*, 3) *personal fulfillment* (Septina, dan Samuel, 2020)

Lingkungan Kerja Intrinsik

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2014:26) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik secara perorangan maupun kelompok.

Sedangkan lingkungan intrinsik merupakan keadaan lingkungan kerja yang berasal dari dalam perusahaan seperti hubungan dengan karyawan, adapun indikator lingkungan kerja intrinsik yakni 1) Suasana Kerja, 2) Hubungan dengan rekan kerja, dan 3) Tersedianya fasilitas kerja (Nitisemito, 2020).

METODE, DATA, DAN ANALISIS

Penelitian ini menggunakan 75 orang responden, dengan jenis penelitian korelasional yang bertujuan menjelaskan pengaruh variable independent terhadap variabel dependen melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2019). Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu tahap uji instrument meliputi uji validitas dan reliabilitas; uji persyaratan tahap pengujian hipotesis, meliputi uji asumsi klasik dan uji kecocokan model. Tahap yang ketiga adalah analisis regresi berganda yang dilanjutkan dengan uji hipotesis. Apabila hasil uji validitas menunjukkan angka signifikansi $\leq 0,05$ maka pertanyaan – pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Instrument memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai *alpha Cronbach's* yang diperoleh $> 0,60$. Uji asumsi meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji Heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan dengan melihat dari nilai "Asymp. Sig. (2-tailed)" lebih besar dari 0,05 Uji kecocokan model dengan menggunakan uji F; jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka model regresi cocok digunakan untuk menguji pengaruh variable independent terhadap dependen. Uji hipotesis menggunakan uji t yang hasilnya apabila pada taraf signifikansi $> 0,05$ maka variable berpengaruh signifikan terhadap variable dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas *Product moment* dengan SPSS dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. R tabel didapat dari distribusi r tabel dengan rumus $df = 75 - 3 = 72$ dengan sig 0,05% maka di dapat r tabel sebesar 0.2287, dengan kriteria pengambil keputusan Jika r tabel $< r$ hitung, maka data dinyatakan valid sebaliknya jika r tabel $> r$ hitung, maka data dinyatakan tidak valid.

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R tabel	R hitung	Keterangan
Lingkungan Intrinsik (X1)	P.X1.1	0,2287	0,829	Valid
	P.X1.2	0,2287	0,656	Valid
	P.X1.3	0,2287	0,870	Valid
	P.X1.4	0,2287	0,898	Valid
	P.X1.5	0,2287	0,717	Valid
	P.X1.6	0,2287	0,917	Valid
	P.X1.7	0,2287	0,879	Valid
Motivasi Intrinsik (X2)	P.X.21	0,2287	0,879	Valid
	P.X2.2	0,2287	0,690	Valid
	P.X2.3	0,2287	0,850	Valid
	P.X2.4	0,2287	0,663	Valid
	P.X2.5	0,2287	0,665	Valid
	P.X2.6	0,2287	0,879	Valid
	P.X2.7	0,2287	0,890	Valid
	P.X2.8	0,2287	0,850	Valid
Produktivitas (X)	P.Y1	0,2287	0,667	Valid

	P.Y2	0,2287	0,622	Valid
	P.Y3	0,2287	0,776	Valid
	P.Y4	0,2287	0,833	Valid
	P.Y5	0,2287	0,747	Valid
	P.Y6	0,2287	0,820	Valid
	P.Y7	0,2287	0,904	Valid
	P.Y8	0,2287	0,791	Valid
	P.Y9	0,2287	0,741	Valid
	P.Y10	0,2287	0,785	Valid

Sumber Output SPSS 2023

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,6$. berikut hasil Uji reliabilitas variabel:

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria
Lingkungan Kerja Intrinsik (X1)	0,900	Reliabel
Motivasi Intrinsik (Y)	0,903	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,923	Reliabel

Sumber Output SPSS 2023

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini akan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov smirnov*, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal, Tabel di bawah menunjukkan nilai signifikansi $0,090 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 3
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000003
	Std. Deviation	.26926243
Most Extreme Differences	Absolute	.358
	Positive	.305
	Negative	-.358
Test Statistic		.358
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090 ^c

Sumber Output SPSS 2023

b. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas pada tabel dibawah menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel sebesar 0.742 lebih besar dari 0.10 ($0,742 > 0.10$), dan nilai VIF lebih kecil dari 10 ($1.346 < 10$) sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas, dan model regresi ini layak untuk dipakai.

Tabel 4
Uji Normalitas
Coefficients^a

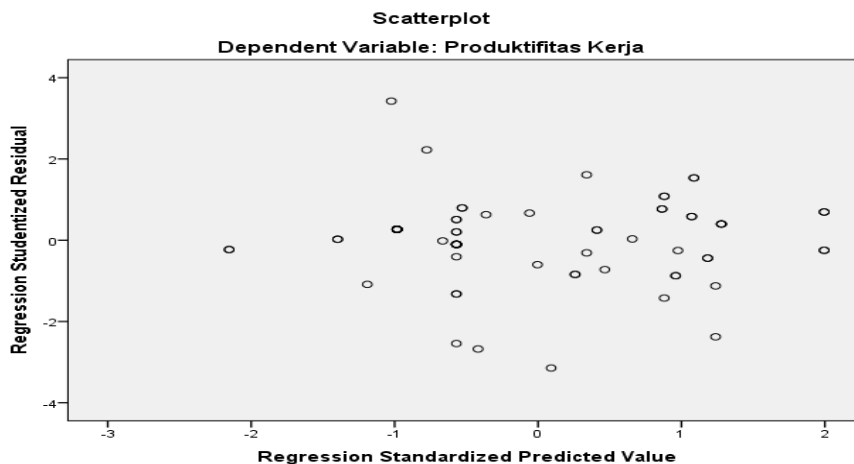
Model	CollinearityStatistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Intrinsik	.742	1.347
Motivasi Intirnsik	.742	1.347

Sumber Output SPSS 2023

c. Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan dibawah ini, diketahui Scatterplot menunjukkan penyebaran data (titik-titik) yang menyebar secara merata di atas dan di bawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat dikatakan bahwa uji regresi ini tidak mengalami heterokedastisitas.

Gambar 1 Grafik Scatter Plot



3. Uji kecocokan model

Uji kecocokan model dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis (Uji F)

Tabel 5
Uji Hipotesis Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum ofSquares	Df	MeanSquare	F	Sig.
1	Regression	626.167	2	313.083	28.650	.000 ^b
	Residual	786.820	72	10.928		
	Total	1412.987	74			

a. DependentVariable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi intrinsik, Lingkungan intrinsik

Berdasarkan print out di atas diketahui nilai f hitung sebesar 28,650 dengan signifikansi 0,000, maka f hitung $28,650 > 3,12$ f tabel dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya ada pengaruh variabel X_1 X_2 secara simultan terhadap variabel Y. dengan demikian dapat disimpulkan model regresi dapat digunakan untuk menguji pengaruh Lingkungan intrinsik, dan Motivasi intrinsik terhadap produktivitas (Y) Perusahaan Batik Tulis Pekalongan.

4. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana terlihat pada tabel output hasil SPSS di peroleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 6
Analisis Regresi Linear berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.496	4.388		2.392	.019
	Lingkungan Intrinsik	.440	.185	.243	2.383	.020
	Motivasi Intrinsik	.602	.121	.508	4.981	.000

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas maka model regresi untuk menguji pengaruh Lingkungan Intrinsik (X_1), Motivasi Intrinsik (X_2), terhadap Produktivitas kerja (Y) di Perusahaan Batik Tulis Pekalongan maka dapat dituliskan persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 10,496 + 0,440X_1 + 0,602X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 10,496 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen Lingkungan intrinsik dan Motivasi intrinsik = 0 atau diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai (Y) produktivitas kerja mengalami kenaikan. Koefisien variabel Lingkungan intrinsik (X_1) sebesar 0,440 dimana jika Lingkungan Intrinsik Lebih kondusif, dengan asumsi variable motivasi intrinsic tetap maka produktivitas kerja akan naik. Sedangkan koefisien variabel Motivasi intrinsik (X_2) sebesar 0,602 dimana jika motivasi intrinsic meningkat, dengan asumsi variable lingkungan intrinsic tetap maka produktivitas kerja akan meningkat.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji t. Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dimana jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (berarti ada pengaruh variabel X terhadap Y), sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak (Pengaruh variabel X terhadap Y tidak signifikan), dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka berpengaruh signifikan. adapun t tabel dalam penelitian ini yaitu 1.666.

Tabel 7
Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.496	4.388		2.392	.019
Lingkungan Intrinsik	.440	.185	.243	2.383	.020
Motivasi Intrinsik	.602	.121	.508	4.981	.000

Sumber Output SPSS 2023

Output tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung lingkungan intrinsik (X1) 2,383 lebih besar dari t tabel (2,383 > 1,666) dan tingkat signifikan 0,020 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima berarti ada pengaruh secara positif dan signifikan Lingkungan intrinsik terhadap produktivitas kerja (Y) di Perusahaan Batik Tulis Pekalongan.

Ouput tabel diatas juga menunjukkan bahwa t hitung Motivasi intrinsik (X2) 4.981 lebih besar dari t tabel (4.981 > 1,666) dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₂ diterima berarti ada pengaruh secara positif dan signifikan Motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja (Y) di Perusahaan Batik Tulis Pekalongan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja intrinsic dan motivasi intrinsic berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Batik Tulis Pekalongan baik secara parsial. Lingkungan Intrinsik memiliki pengaruh terhadap kenaikan produktifitas kerja hal ini bisa disebabkan oleh adanya fleksibilitas lingkungan kerja, hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan yang cukup akrab atau kekeluargaan, dengan demikian lingkungan Intrinsik yang telah memadai akan dapat meningkatkan produktifitas para karyawan yang akhirnya akan berimplikasi terhadap meningkatnya Kinerja karyawan. Kondisi lingkungan Intrinsik dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan Intrinsik yang kurang baik dapat menuntut karyawan menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang lebih cepat dan mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efektif dan efisien.

Motivasi Intrinsik motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang tidak bisa dilepaskan dari pembahasan mengenai *job performance*, hal ini dikarenakan motivasi merupakan bagian terpenting dari tingkah laku kerja tersebut. Teori motivasi yang sudah ada sejak lama adalah teori Herzberg tentang motivator dan hygiene. Pentingnya menyadari bahwa ada ilmu dan teori yang konkret dalam hal memotivasi orang untuk melakukan pekerjaan sehingga mempunyai dampak positif terhadap produktifitasnya.

SIMPULAN DAN SARAN**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan adanya Pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara Lingkungan intrinsik dan pengaruh motivasi intrinsik secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Batik Tulis Pekalongan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian terkait lingkungan intrinsik dan motivasi intrinsik yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja maka Peneliti memberikan saran untuk pengelola ataupun penanggung jawab Perusahaan Batik Tulis Pekalongan agar terus memberikan perhatian seperti memperhatikan keadaan tempat kerja agar nyaman, sedangkan terkait motivasi intrinsik manajemen perlu memperhatikan terkait motivasi karyawannya dengan memberikan penghargaan agar karyawan dapat termotivasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA**Jurnal**

- Astuti, R. W. 2020. Pengaruh pendidikan, keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 24-29.
- Andika, Rindi., Widjarnako, Bambang., dan Ahmad, Rizal. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*. 11(1). 189-205.
- Ardaimon Asrimeidari (2021), Pengaruh Integritas dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang, *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan Vol 5 (4): 766-773*
- Fahmi, M., & Saputri, W. 2019. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sumut Barat. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*. 1(1). 243-250.
- Hanaysha, J. 2016. Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. *International Journal of Learning & Development*, 6(1), 164-178.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Laksmiari, Ni Putu P. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. 11(1). 54-63.
- Potu, J., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2). 387-394
- Septina, F., & Samuel, T. (2020). Pengaruh motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2), 103-112.
- Sinaga, Sarman. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*. 2(2). 159-169.

- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 70-82.
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554.
- Ulum, A. E. K., Suyadi, B., & Hartanto, W. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 12(2), 173-178.

Buku

- Ardana, I Komang., Mujiat, Ni Wayan dan Mudiarta I Wayan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen Personalia : (Manajemen Sumber Daya. Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti.2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group