
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI ANTAR KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT WONOKOYO CABANG KABUPATEN CIANJUR

Yanwar Abdul Mutaqin¹, Kusuma Agdhi Rahwana², Mila Karmila³

Manajemen, Ekonomi & Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikamalaya

Email: 1902010006@gmail.com

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of work motivation and communication between employees, both simultaneously and partially, on employee work productivity at PT. Wonokoyo Branch of Cianjur Regency. The method used in this research is quantitative with a descriptive approach. With a research sample of 42 employees as respondents. The data used is using primary and secondary data. The analytical tool used in this study is multiple linear regression using the SPSS version 20 support application. The results of research and hypothesis testing show that simultaneously there is a significant influence of work motivation and communication between employees on employee work productivity, as well as partial testing shows that there is a significant influence of work motivation and communication between employees on employee work productivity at PT. Wonokoyo Branch of Cianjur Regency.

Keywords: work motivation, communication between employees, work productivity.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan komunikasi antar karyawan baik secara simultan maupun secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Wonokoyo Cabang Kabupaten Cianjur. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Dengan sampel penelitian 42 karyawan sebagai responden. Data yang di gunakan adalah menggunakan data primer dan sekunder. Alat analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi support SPSS versi.20. Hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan secara simultan terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan komunikasi antar karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan, begitu juga pengujian secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan komunikasi antar karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wonokoyo Cabang Kabupaten Cianjur.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Komunikasi Antar Karyawan, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari perusahaan tersebut. Simamora (2017: 3) menjelaskan, esensi manajemen adalah aktivitas bekerja dengan orang lain agar mencapai berbagai hasil. Produktivitas kerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan, maka dari itu produktivitas kerja harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal terhadap perusahaan.

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang menjadi penyebab, penyalur, dan pendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2016 : 39).

Selain itu masalah lainnya yang terindikasi mempengaruhi produktivitas kerja ialah masih kurang maksimalnya komunikasi kerja antar karyawan. Menurut Shannon & Weaver dalam Muhammad (2015:90) Komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling pengaruh mempengaruhi satu sama lainnya, sengaja atau tidak sengaja. Tidak terbatas pada bentuk komunikasi menggunakan bahasa verbal, tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan, seni, dan teknologi.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Motivasi

Menurut Hasibuan (2016 : 90), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Samsudin (2013:33), Motivasi diartikan sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Mathis and Jackson (2019:114) ialah motivasi (*motivation*) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya berindak karena satu alasan: untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan untuk pegawai sehingga tujuan organisasi tercapai.

Komunikasi Antar Karyawan

Menurut Rogers & D. Lawrence Kincaid dalam Mangkunegara (2017), komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam”.

Menurut Shannon & Weaver dalam Mangkunegara (2017:53), komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lainnya, sengaja atau tidak sengaja. Tidak terbatas pada bentuk komunikasi menggunakan bahasa verbal, tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan, seni, dan teknologi. Monge dan Russel dalam Pace dan Faules (2016: 34), komunikasi organisasi ialah proses mengumpulkan, memproses, menyimpan dan menyebarkan komunikasi yang memungkinkan organisasi berfungsi.

Produktivitas Kerja

Menurut Perdana Turangga, Wonny Ahmad Ridwan, dan Hermawan (2017:99), produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat.

Menurut Sutrisno (2017:99), produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan seringdibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Sedangkan menurut Simamora (2017:610) mengemukakan, produktivitas kerja karyawan adalah

kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal.

HIPOTESIS

1. Diduga terdapat Pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja dan Komunikasi Antar Karyawan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Wonokoyo.
2. Diduga terdapat Pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Wonokoyo.
3. Diduga terdapat Pengaruh yang signifikan Komunikasi Kerja Antar karyawan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Wonokoyo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei. Menurut Singarimbun (2018:5) Metode survey adalah salah satu metode penelitian yang menitik beratkan kepada hubungan rasional yang mempelajari hubungan variabel-variabel yang diteliti, pada umumnya penelitian ini menggunakan sampel yang mewakili seluruh populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. **Pengaruh motivasi kerja dan komunikasi antar karyawan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wonokoyo Cabang Kabupaten Cianjur**

Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Tolerance
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21.242	8.739		2.431	.000	
	Motivasi kerja	.160	.068	.351	2.339	.001	.991
	Komunikasi antar karyawan	.265	.103	.381	2.573	.000	.991

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: *Data diolah, 2023*

$$Y = 21,242 + 0,160X_1 + 0,265X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian bahwa:

- a. Konstanta sebesar 21,242. Jika kedua variabel bebas yang ada dalam penelitian ini diasumsikan tetap maka nilai produktivitas kerja karyawan di PT. Wonokoyo Cabang Kabupaten Cianjur sebesar 21,242.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,160, diartikan bahwa jika karyawan PT. Wonokoyo Cabang Kabupaten Cianjur memiliki motivasi kerja yang tinggi serta variabel komunikasi antar karyawan diasumsikan tetap maka produktivitas kerja karyawan di PT. Wonokoyo Cabang Kabupaten Cianjur meningkat sebesar 0,160.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,265, diartikan bahwa jika karyawan PT. Wonokoyo

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI ANTAR KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT WONOKOYO CABANG KABUPATEN CIANJUR

Yanwar Abdul Mutaqin, Kusuma Agdhi Rahwana, Mila Karmila

Cabang Kabupaten Cianjur memiliki komunikasi antar karyawan yang tinggi serta variabel motivasi kerja diasumsikan tetap maka produktivitas kerja karyawan di PT. Wonokoyo Cabang Kabupaten Cianjur meningkat sebesar 0,265.

Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.779 ^a	.607	.690	3.69873	1.594

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Antar Karyawan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: *Data diolah, 2023*

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas pada Tabel 4.63, maka diperoleh nilai R (korelasi) sebesar 0,779. Berdasarkan pedoman penafsiran koefisien korelasi dengan nilai 0,779 menunjukkan kategori kuat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan komunikasi antar karyawan memiliki korelasi yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan *output* SPSS, koefisien determinasi *R-Square* adalah sebesar 0,607 atau 60,7% artinya besarnya pengaruh motivasi kerja dan komunikasi antar karyawan secara simultan sebesar 60,7% terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan sisanya 39,3% merupakan faktor lain atau pengaruh dari faktor lain.

Uji Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.860	2	79.430	5.806	.001 ^b
	Residual	533.545	39	13.681		
	Total	692.405	41			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Antar Karyawan, Motivasi Kerja

Sumber: *Data diolah, 2023*

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja dan komunikasi antar karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan, pada Tabel 4.64 diperoleh hasil Uji F dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 atau $0,001 < 0,05$, artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan komunikasi antar karyawan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Artinya secara bersama-sama motivasi kerja dan komunikasi antar karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Pengaruh motivasi kerja dan komunikasi antar karyawan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wonokoyo Cabang Kabupaten Cianjur

Hasil Uji Parsial Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Kerja

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
Model		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial
1	(Constant)	21.242	8.739		2.431	.000		
	Motivasi Kerja	.160	.068	.351	2.339	.001	.314	.351
	Komunikasi Antar Karyawan	.265	.103	.381	2.573	.000	.348	.381

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: *Data diolah, 2023*

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh hasil koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,351 yang menunjukkan terdapat hubungan yang rendah. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Maka besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial sebesar 12,32% [$Kd = (0,351)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dilihat dengan taraf signifikan 0,05. Hasil perhitungan motivasi kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil Pengaruh secara Parsial Komunikasi Antar Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
Model		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial
1	(Constant)	21.242	8.739		2.431	.000		
	Motivasi Kerja	.160	.068	.351	2.339	.001	.314	.351
	Komunikasi Antar Karyawan	.265	.103	.381	2.573	.000	.348	.381

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: *Data diolah, 2023*

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh hasil koefisien korelasi antara komunikasi antar karyawan dengan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,381 yang menunjukkan terdapat hubungan yang rendah. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa komunikasi antar karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Maka besar pengaruh komunikasi antar karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial sebesar 14,52% [$Kd = (0,381)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh komunikasi antar karyawan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dilihat dengan taraf signifikan 0,05. Hasil perhitungan motivasi kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI ANTAR KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT WONOKOYO CABANG KABUPATEN CIANJUR

Yanwar Abdul Mutaqin, Kusuma Agdhi Rahwana, Mila Karmila

diterima), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial komunikasi antar karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan motivasi kerja, komunikasi antar karyawan dan produktivitas kerja karyawan di PT Wonokoyo Cabang Kabupaten Cianjur, dapat di buat kesimpulan bahwa :

1. Motivasi kerja di PT. Wonokoyo Cabang Kabupaten Cianjur terqualifikasi dengan kategori sangat tinggi, untuk komunikasi antar karyawan di PT Wonokoyo Cabang Kabupaten Cianjur bisa di katakan sangat baik, serta untuk produktivitas kerja karyawan PT Wonokoyo Cabang Kabupaten Cianjur pun berada dalam klasifikasi sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan komunikasi antar karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Wonokoyo Cabang Kabupaten Cianjur. Semakin meningkat motivasi kerja, dan komunikasi antar karyawan maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan PT Wonokoyo Cabang Kabupaten Cianjur.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan komunikasi antar karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Wonokoyo Cabang Kabupaten Cianjur. Semakin tinggi motivasi kerja, dan komunikasi antar karyawan maka akan lebih meningkat pula produktivitas kerja karyawan PT. Wonokoyo Cabang Kabupaten Cianjur.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Adil, Sapar, Jumawan Jasman. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Adira Finance Cabang Palopo. *DINAMIS- Journal of Islamic Management and Bussines* Vol. 3, No. 1 (2020) iainpalopo.ac.id
- Aning Kesuma Putri. (2015). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Profit* Vol 2, No 2 (2015) <https://ejournal.unsri.ac.id>
- Arni, Muhammad. (2015). Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Chukwuma. Edwin Maduka. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)* Volume 2, Issue 7, August 2014, PP 137-147 ISSN 2349-0330 (Print) & ISSN 2349-0349 (Online) www.arcjournals.org
- Danim, Sudarwan, (2014). Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok. Jakarta: Rineka Cipta.
- Desi Rahmawati. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO* Vol. 1 No.1 Tahun 2013. journal.unita.ac.id
- Effendy, Onong Uchyana. (2017). Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya. Bandung: Remaja Rosdakarya.

-
- Erni Tris Kurniawan, Sule dan Saefullah. (2013). Pengantar Manajemen, Jakarta. Prenada Media.
- Pudjo Wibowo. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 12 No. 2 Desember 2018: 211 – 228.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ginanjar, Agustian Ari (2018). Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient, New Edition. Jakarta: Arga.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Herlambang, Susatyo. (2014). Basic Marketing: (Dasar –Dasar Pemasaran) Cara Mudah Memahami Ilmu Pemasaran. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Husein Umar. (2013). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali
- Junaedi, Fajar. 2013. Komunikasi Massa Pengantar Teoritis. Yogyakarta: Santusta
- Kahasa Ndruru (2022) Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Trikarya Cemerlang Medan. Jurnal Darmaagung Vol. 23 No. 53 (2022)
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2019). Human Resource Management (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat
- Malhotra, Naresh. (2014). Basic Marketing Research. Pearson Education: England.
- Mochammad Faishal Ginanjar. (2018) Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT. Anugrah Utama Lestari Di Bandung. Skripsi (S1) Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Murty, Hudiwinarsih. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Produktivitas kerja karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). Jurnal The Indonesian Accounting Review Vol. 2. STIE Perbanas. Surabaya.
- Ni Kadek Desy Arisanthi (2013) Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat. E-Jurnal Universitas Udayana Vol. 2 No. 3 <https://ojs.unud.ac.id/>
- Ni Putu Pradita Laksmiari. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Volume 11 No. 1 Tahun 2019 ejournal.undiksha.ac.id
- Noorlaily Maulida. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bess Finance Banjarmasin. At – Tadbir Jurnal Ilmiah Manajemen ojs.uniska.ac.id/attadbir.

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI ANTAR KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT WONOKOYO CABANG KABUPATEN CIANJUR

Yanwar Abdul Mutaqin, Kusuma Agdhi Rahwana, Mila Karmila

- Pace R. Wayne dan Faules Don F. (2016). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prabawa. (2013). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas kerja karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Salju, S. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo*. *Jurnal Manajemen*, Desember 2018, Halaman: 1-7 Vol. 4, No. 2 ISSN : 2339-1510 stiem.ac.id.
- Samsudin, Sadili. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. (2018). *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- Soetopo, Hendyat. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya
- Sugiarto, Eko. (2017). *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif : Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Suaka Media
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sumarsono, Sonny. (2014). *Manajemen Keuangan Pemerintahan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Turangga, P., Ridwan, W. A., & Herman, H. (2021). *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Mega Electric*. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 6(1).
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibisono, Dermawan. (2017). *Manajemen Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi . Edisi 1-2*. Jakarta: Rajawali Pers.