

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. WOORY SUKSES APPAREL)

*Lin<sup>1</sup>, Henry Yuliamir<sup>2</sup>, Ray Octafian<sup>3</sup> Bima Prahar Adilase<sup>4</sup> Edypriyanto<sup>5</sup>*

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI)

Semarang e-Email: [Linayuli72@gmail.com](mailto:Linayuli72@gmail.com)<sup>1</sup>, [octafianray@gmail.com](mailto:octafianray@gmail.com)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan, untuk mengetahui dan mendiskripsikan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Woory Sukses Apparel. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Woory Sukses Appare. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan pengaruh lingkungan kerja daan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas Karyawan di PT. Woory Sukses Apparel. Untuk mengetahui variabel apakah yang paling berpengaruh terhadap produktivitas Karyawan di PT. Woory Sukses Apparel. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, menekankan analisisnya pada data-data numerical yang diolah dengan metode statistika dengan membuat angket pada responden. Data yang digunakan ada dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Alat dalam penelitian ini adalah metode pustaka, metode kuisioner yang kemudian diolah. Jumlah sampel dalam penelitian merupakan responden sebanyak 50 orang. Berdasarkan hasil penelitian, maka hipotesis yang diajukan baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan, hal ini juga didukung dengan persamaan regresi  $Y = 0.666 X1 + 0.233 X2$  yang berarti terdapat pengaruh positif lingkungan ( $X1$ ) terhadap produktivitas karyawan ( $Y$ ). Begitupula kepuasan kerja ( $X2$ ) terhadap produktivitas karyawan ( $Y$ ). Kesimpulannya, variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah variabel lingkungan kerja karyawan PT Woory Sukses Apparel*

**Kata Kunci:** lingkungan, kepuasan kerja, produktivitas

### 1. PENDAHULUAN

Faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah lingkungan kerja. lingkungan kerja dikatakan baik apabila lingkungan kerja itu dapat menunjang jalanya kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sangat baik.

Faktor yang tidak kalah pentingnya juga untuk meningkatkan produktivitas yaitu kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan pribadi karyawan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di Kepuasan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja dan keluhan- keluhan. Jika seorang karyawan tidak mencapai kepuasan dalam pekerjaannya maka akan menimbulkan dampak yang akan merugikan bagi perusahaan itu sendiri, untuk itu para pengusaha harus semakin memperhatikan kepuasan kerja pada karyawannya.

Menurut Mangkunegaran [1] mengatakan bahwa produktifitas adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Produktivitas dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan jumlah produksi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Kepuasan kerja yang baik dan adanya kepuasan kerja karyawan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang optimal dan begitu juga sebaliknya.

Kenyataannya sesuai dengan observasi pendahuluan diketahui bahwa faktanya, PT Woory juga memberlakukan sistem 5 hari kerja namun dalam praktik kerjanya sering kali melebihi dari sistem kerja. Hal ini dikarenakan adanya karyawan yang secara mendadak cuti atau tidak dapat kerja pada jam kerja disebabkan adanya kepentingan lain di luar perusahaan ataupun keadaan karyawan yang tidak memungkinkan untuk bekerja. Hal ini menimbulkan sebagian karyawan diwajibkan lembur atau digantikan dengan karyawan baru karena mengingat proses produksi yang dilakukan secara kontiniu agar tidak kekurangan orang dalam menjalankan produksi tersebut. Diketahui ternyata Kepuasan kerja di PT. Woory Sukses Apparel mempengaruhi produktivitas karyawan. Kemudian fakta kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan dengan masih adanya karyawan yang kerja kurang semangat karena tidak puas. Secara mendadak cuti atau tidak dapat kerja pada jam kerja disebabkan adanya kepentingan lain di luar perusahaan sehingga karyawan yang tidak memungkinkan untuk bekerja. Semakin sering terjadi ketidakdisiplinan karyawan karena kondisi tersebut. Semakin sering terjadi hal diatas dapat menunjukkan tingkat ketidakdisiplinan karyawan pada perusahaan ini. Adapun pertanyaan dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Woory Sukses Apparel ? Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Woory Sukses Apparel ? Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas Karyawan di PT. Woory Sukses Apparel ?

## 2. TINJAUAN

### PUSTAKA

#### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu Lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan[2].

Lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah Lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan lingkungan.

#### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja [3] adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat Lingkungan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat Lingkungan yang dirasakan.

Dessler [4] mengemukakan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, tetapi kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja

#### Dimensi Kepuasan Kerja

Luthans [5] mengemukakan bahwa dimensi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan itu sendiri  
Yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status
- 2) Gaji  
Upah atau gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multi dimensi dalam kepuasan kerja.
- 3) Promosi  
Kesempatan di promosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan variasi pula imbalannya
- 4) Supervise  
Supervise merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting.
- 5) Rekan kerja  
Memiliki hubungan kerja yang sangat baik dengan sesama rekan kerja.
- 6) Kondisi kerja  
Membantu melaksanakan tugas orang tua.

#### Produktivitas Kerja

L. Greenberg [6] menyatakan produktivitas adalah perbandingan antara totalitas keluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan pada periode tertentu. Produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

#### Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

Anoraga [7] mengatakan ada sepuluh faktor yang sangat diinginkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja di antaranya yaitu pekerjaan yang menarik; upaya yang baik; keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan; etos kerja; promosi dan perkembangan diri sejalan dengan perkembangan perusahaan; merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi; pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi; kesetiaan pimpinan pada diri karyawan; disiplin kerja yang keras; dan Lingkungan atau sarana yang baik”.

### 3. METODE

#### **PENELITIAN Lokasi**

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Woory Sukses Apparel adalah merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri garmen beralamatkan di Jl. Soekarno Hatta Km 30 No. 55 Desa Randugunting, Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang - Jawa Tengah. Tempat penelitian tersebut dipilih dengan pertimbangan bahwa baik data maupun informasi yang dibutuhkan mudah diperoleh serta relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi objek penelitian.

#### **Waktu Penelitian**

Waktu pelaksanaan penelitian yang dilaksanakan peneliti yaitu dimulai pada bulan Juli - Agustus 2021

#### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, faktual dan akurat dengan membuat angket kepada responden (*Community Officer*) yang akan menjawab pertanyaan-pertanyaan pengaruh kemampuan kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian regresi dan korelasi yang merupakan garis trend dari suatu kegiatan atau variabel yang terdiri dari 2 (dua) faktor atau lebih. Korelasi yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel Y (*dependen*) dengan variabel X (*independen*) dalam suatu kegiatan tertentu. Regresi yaitu mempelajari hubungan atau pengaruh antara variabel sehingga dari hubungan yang ada dapat ditaksir nilai variabel yang satu jika variabel lainnya diketahui. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dimana kedua data ini diperoleh langsung dari responden.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian [8]. Oleh karena itu yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja di PT. Woory Sukses Apparel yang berjumlah 450 rang. Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi [9]. Dalam menentukan sampel diperlukan suatu metode pengambilan sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan keadaan populasi secara maksimal.

#### **Definisi Operasional**

Dalam penelitian ini terdapat dua macam variabel yaitu variabel bebas (*Independent Variable*) dan variabel terikat (*Dependent Variable*). Adapun variabel bebas (X) yaitu Lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan variabel Produktivitas(Y) Karyawan PT Woory. Variable yang diukur tersebut menjadi indikator sebagai titik tolak untuk menyusun instrument yang menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* menurut [10] merupakan skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Skala *Likert* mempunyai ukuran dari positif sampai dengan negatif dengan ukuran sebagai berikut (Sugiyono, 2007): a) Sangat setuju skor 5. b) Setuju skor 4. c) Kurang setuju skor 3. d) Tidak setuju skor 2. e) Sangat tidak setuju skor 1.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan diuraikan hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi diskripsi hasil penelitian, uji instrumen penelitian, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi linier berganda, dan pembahasan. Hasil penelitian ini berdasarkan pengolahan data angket yang diperoleh dari sampel penelitian yang merupakan produktivitas karyawan di PT Woory Sukses Apparel yang diambil sampel 50 orang karyawan.

#### **Diskripsi Hasil dan Objek Penelitian**

Hasil penelitian yang telah diperoleh peneliti dideskripsikan secara rinci untuk masing-masing variabel. Pembahasan variabel dilakukan dengan menggunakan data kuantitatif, maksudnya data yang diolah berbentuk angka atau skor yang kemudian ditafsirkan secara kualitatif.

#### **Teknik Analisis**

#### **Data Regresi**

#### **Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen lingkungan kerja (X1) dan variasi menu Kepuasan kerja (X2) terhadap variabel dependent Produktivitas (Y) secara parsial dan simultan

Berdasarkan analisis di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling dominan dibandingkan variabel kepuasan kerja, hal ini didukung dengan tanggapan responden terhadap variabel tersebut.

Tabel Output Model Regresi Linier Berganda

Model	Adj R2	F	Signifikan	Keterangan
X1 dan X2 terhadap Y	0,717	60,700	0,000	Signifikan/Fit

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021

#### Uji F (Anova)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai F hitung = 60.700 dan nilai F tabel ( $\alpha = 0,05$ , df pembilang =  $k = 2$ , df penyebut =  $n - k - 1 = 51 - 2 - 1 = 59$ ) adalah 3,14. Jadi F hitung (60.700) > F tabel (3,14) dengan tingkat signifikansi hitung  $0,000 < 0,05$  yang berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan perusahaan secara bersama-sama. Maka variabel-variabel yang diteliti bisa diterima dan diteruskan.

#### Koefisien Determinasi (Adj R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) dapat menjelaskan variasi perubahan pada variabel produktivitas (Y). Nilai adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,717 artinya besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan (Y) sebesar 71,7% sedang sisanya 28,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Dengan demikian, variabel-variabel yang dipilih yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat diterima dan layak untuk dilakukan penelitian.

#### Uji

#### Hipotesis

#### Uji t

#### (parsial)

#### Pengaruh Variabel lingkungan kerja Terhadap Produktivitas di PT Woory.

Pengujian dilakukan menggunakan uji t test. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar  $5,937 > 1,668$  dengan tingkat signifikansi  $0,024 < 0,05$ , hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas di perusahaan. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima.

#### Pengaruh Variabel kepuasan kerja Terhadap Produktivitas di PT Woory Sukses Aparent

Pengujian dilakukan menggunakan uji t test. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar  $2,446 > 1,668$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap Produktivitas karyawan. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima.

#### Koefisien Beta Standardized

Koefisien beta standardized (B) digunakan untuk menentukan variabel independent yang paling berpengaruh terhadap variabel dependent. Dari hasil uji regresi diketahui bahwa yang memiliki nilai koefisien beta standardized

(B) yang paling besar pengaruhnya adalah variabel lingkungan kerja, dimana memiliki nilai sebesar 0,112. Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh lebih kecil terhadap produktivitas dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan hal utama yang menjadi kunci dari nilai produktivitas karyawan Pt Woory Sukses Pparent.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan di perusahaan. sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

#### Pengaruh Variabel lingkungan kerja Terhadap Produktivitas perusahaan

Uji hipotesis 1 hasil perhitungan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan perusahaan. Hal ini didukung dengan koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0.666 dengan tingkat signifikansi  $0,024 < 0,05$ , hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas perusahaan. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima.

Variabel lingkungan kerja menentukan Produktivitas di perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori dari kotler dan Amstrong (2001) lingkungan kerja dapat memuaskan keinginan atau kebutuhan karyawan perusahaan. hal ini senada dengan hasil dari [11] yang menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja

mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja

#### **Pengaruh Variabel Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas karyawan Perusahaan**

Uji hipotesis 2 hasil perhitungan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan. Hal ini didukung dengan koefisien regresi variabel kepuasan kerjasebesar 0,233 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan perusahaan, sehingga hipotesis kedua diterima.

Dengan demikian variabel kepuasan kerja juga berperan dalam menentukan Produktivitas karyawan PT Woory. Hasil ini juga didukung penelitian Yanti [12] yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

#### **Pengaruh Variabel Lingkungan kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas karyawan PT Woory**

Uji hipotesis 3 hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja terhadap Produktivitas karyawan di PT Woory . Hal ini diperkuat dengan nilai F hitung  $> F$  tabel, yaitu sebesar  $60,700 > 3,14$ , jadi simpulannya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan variabel PT Woory dan variabel kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan PT Woory. Dengan demikian semakin baik variabel lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja maka produktivitas karyawan PT Woory semakin meningkat.

#### **Variabel Yang Paling Dominan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas karyawan PT Woory**

Dari kedua variabel independen yang telah diteliti, variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Woory Sukses Aparent Diketahui koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,666 (positif). Sementara koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,233 (positif). Maka dari koefisien regresi diketahui variabel kepuasan kerja paling berpengaruh karena karyawan yang telah bekerja di PT Woory mengharapkan adanya peningkatan pengakuan produktivitas mereka dan adanya variasi pekerjaan yaitu peraturan pendukung selain dari yang sudah ada sesuai lingkungan kerja perusahaan. Harapan kepuasan kerja bagi karyawan sangatlah wajar karena kepuasan kerja dapat meminimalisir pelanggaran karyawan ketika menjalankan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, kepuasan kerja diharapkan dapat menyesuaikan setiap saat karena perusahaan pasti sewaktu-waktu menginginkan produktivitas yang meningkat pula.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang ada, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Woory
2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas PT Woory Ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Woory
3. Variabel lingkungan kerja paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Woory

## **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] K. S. Nugraheni, T. A. W, and Y. R. Satatoe, "Analisis Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food Fair Semarang," *J. Konsep Bisnis dan Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 11–16, 2020, doi: 10.31289/jkbn.v7i1.3750.
- [2] G. Santosa, "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA Tbk BANDUNG," *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 34–42, 2019.
- [3] T. Melani and Suhaji, "Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ( Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi " YAYASAN PHARMASI " Semarang ) The Factors that Influence Job Satisfaction ( Study On Employee of Pharmacy School " pharmaceutical FOUNDATION " Semarang)," *J. Akunt. Dan Bisnis*, pp. 1–22, 2012.
- [4] Y. Fortuna, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta," *J. Ekon.*, vol. 18, no. 3, pp. 366–375, 2016.
- [5] A. Dewi, M. Th, A. T. Aryaningtyas, and R. Octafian, "Kinerja Karyawan Hotel Graha Santika Semarang ditinjau dari Kepuasan Kerja , Kemampuan Kerja , dan," vol. 4, no. 2006, pp. 175–179, 2021.
- [6] E. F. Darmayanti, "ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIKAITKAN DENGAN TIME MANAGEMENT," *Akuisisi*, vol. 12, no. 2, pp. 42–51, 2016.

- [7] S. Huzain, “Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . Graha Mandala Sakti,” *eJournal Ilmu Pemerintah.*, vol. 3, no. 1, pp. 479–493, 2015.
- [8] Krisnawati Setyaningrum and L. Hujianto, “Studi Analisis Kinerja Karyawan Century Healthcare Jateng Diy,” *J. Visi Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 181–193, 2018, doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.
- [9] R. Octafian and K. S. Nugraheni, “Employee Performance Analysis Through Motivation and the Work Environment at Patra Semarang Hotel & Convention,” *Nusant. J. Soc. Sci. Humanit.*, pp. 100–105, 2020.
- [10] L. Diah and krisnawati sertyaningrum Nugraheni, “Pengaruh Motivasi Kerja , Manajemen Pengetahuan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Chanti Semarang,” *J. Community Serv. Tour.*, vol. 2, no. 2016, pp. 59–68, 2021, doi: 10.34013/mp.v2i1.915.
- [11] S. Wahyuningsih, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA,” *War. Ed.*, vol. 57, pp. 91–96, 2018.
- [12] Y. Itafia, W. Cipta, and F. Yudiaatmaja, “PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI TENUN,” *E-Journal Bisma Univ. Pendidik. Ganesha*, vol. 2, no. 4, 2014.