

PENGARUH *PUNISHMENT* KERJA, KOORDINASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN DEPARTEMEN *SEWING* PROSES 1 DI PT. HOP LUN INDONESIA

Oleh :

Mila Mardhiana¹, Sri Rahayu², Fajar Suryatama³

milamardhiana08@gmail.com, sri56yayuk@gmail.com, fsuryatama@gmail.com

ABSTRAK

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting untuk ditingkatkan karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kesejahteraan perusahaan. Perusahaan telah memberikan sarana dan prasarana akan tetapi pada kenyataannya banyak karyawan yang tidak dapat mencapai produktivitas kerja karena terdapat beberapa kendala. Kurangnya pemahaman karyawan terhadap tata tertib perusahaan dan kurangnya komunikasi karyawan dengan karyawan maupun dengan rekan kerja serta Karyawan yang sering berpindah-pindah proses yang menjadikan karyawan tidak nyaman karena adanya sistem mutasi karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Punishment* Kerja, Koordinasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia. Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional. Populasi seluruh karyawan departemen *sewing* proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia berjumlah 160 karyawan dan sampel 114 karyawan yang menggunakan teknik probability sampling. Program pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 dengan analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi sederhana & berganda, analisis regresi sederhana & berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Punishment* Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, secara parsial Koordinasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Secara simultan *Punishment* Kerja, Koordinasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.

Kata kunci : *Punishment Kerja, Koordinasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja*

ABSTRACT

Productivity is a very important thing to improve because it will affect the increase in company welfare. The company has provided facilities and infrastructure but in reality many employees cannot achieve work productivity because there are several obstacles. Lack of employee understanding of company rules and lack of employee communication with employees and with co-workers and employees who often move between processes which makes employees uncomfortable because of the employee mutation system. The purpose of this study was to determine the effect of work punishment, work coordination and work environment on employee work productivity in the sewing process department 1 at PT. Indonesian Hop Lun. The research method uses quantitative research with correlational descriptive methods. The population of all employees of the sewing process 1 department at PT. Hop Lun Indonesia has a total of 160 employees and a sample of 114 employees using a probability sampling technique. The data processing program uses SPSS version 25 with data analysis used is simple & multiple correlation analysis, simple & multiple regression analysis, coefficient of determination test, t test and F test. From the results of the study it can be concluded that work punishment partially affects work productivity, partially Work Coordination affects Work Productivity, partially Work Environment influences Work Productivity. Simultaneously Work Punishment, Work Coordination and Work Environment affect Employee Work Productivity in the Sewing Process 1 Department at PT. Indonesian Hop Lun.

Keywords: *Work Punishment, Work Coordination, Work Environment and Work Productivity*

PENDAHULUAN

Dasar bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan dalam persaingan adalah bagaimana mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Perkembangan yang baik tidak mungkin bisa tercapai jika karyawan tidak produktif. Karyawan yang bekerja keras dan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan untuk mencapai targetnya. Begitupun sebaliknya, jika karyawan tidak bekerja keras dan produktivitas kerja menurun, maka akan membuat perusahaan tersebut sulit untuk mencapai target. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting untuk ditingkatkan karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kesejahteraan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Punishment* Kerja, Koordinasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja menurut Edy Sutrisno (2020). Indikator Produktivitas Kerja yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi menurut Edy Sutrisno (2020).

2. *Punishment* Kerja

Punishment/hukuman adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi pelanggaran, kejahatan atau kesalahan menurut Ngalim Purwanto (2018). Indikator *Punishment* Kerja yaitu *Punishment* preventif (tata tertib, anjuran dan perintah, larangan, paksaan, dan disiplin). *Punishment* represif (teguran, pemberhentian tunjangan, pemberhentian bonus, pembatasan penggunaan sarana dan prasarana perusahaan, pemutusan hubungan kerja) menurut Ngalim Purwanto (2019).

3. Koordinasi Kerja

Koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi menurut Hasibuan (2020). Indikator Koordinasi Kerja yaitu kesatuan tindakan, komunikasi, pembagian kerja, disiplin menurut Hasibuan (2019).

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok menurut Sedarmayanti (2017). Indikator Lingkungan Kerja yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, kemampuan bekerja, hubungan pegawai dengan pegawai lainnya menurut Sedarmayanti (2014).

HIPOTESIS

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

- a. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara *Punishment* Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.
- b. H_{a1} : Terdapat pengaruh secara parsial variabel *Punishment* Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

- a. H_{02} : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Koordinasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.
- b. H_{a2} : Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Koordinasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

- a. H_{03} : Tidak Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel

Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.

- b. H_{a3} : Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.

4. Pengujian Hipotesis Keempat (H4)

- a. H_{04} : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *Punishment* Kerja, Koordinasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.
- b. H_{a4} : Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *Punishment* Kerja, Koordinasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penelitian ini yaitu di PT. Hop Lun Indonesia yang berlokasi di Dusun Kemasan RT.009 RW.005 Desa Klepu Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang.

3. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi seluruh karyawan departemen *sewing* proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia berjumlah 160 karyawan, sampel sebanyak 114 karyawan yang menggunakan teknik probability sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Korelasi Sederhana

Tabel 4. 1
Korelasi sederhana

		Correlations			
		Punishment Kerja	Koordinasi Kerja	Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja
Punishment Kerja	Pearson Correlation	1	,612**	,700**	,731**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	114	114	114	114
Koordinasi Kerja	Pearson Correlation	,612**	1	,632**	,680**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	114	114	114	114
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,700**	,632**	1	,709**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	114	114	114	114
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	,731**	,680**	,709**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	114	114	114	114

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

- Nilai koefisien antara variabel *Punishment* Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,731 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 termasuk dalam kategori “Kuat”.
- Nilai koefisien antara variabel Koordinasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,680 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga termasuk dalam kategori “Kuat”.

- Nilai koefisien antara variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,709 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 termasuk dalam kategori “Kuat”.

2. Korelasi Berganda

Tabel 4.8
Korelasi berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,654	,645	1,847

a. Predictors: (Constant), Koordinasi Kerja, Punishment Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Nilai korelasi berganda variabel *Punishment* Kerja (X1), Koordinasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,809 termasuk dalam kategori “Sangat Kuat”.

3. Regresi Sederhana

Tabel 4. 2
Regresi Linier Sederhana X1 (*Punishment* Kerja)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,808	1,768		4,982	,000
	Punishment Kerja	,715	,063	,731	11,339	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Dari persamaan $Y = 8,808 + 0,715 X1$ dapat dilihat bahwa nilai konstanta Produktivitas Kerja (Y) bernilai positif sebesar

8,808 dan nilai koefisien *Punishment* kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,715 sehingga dapat dikatakan bahwa arah variabel X dan Y positif.

Tabel 4. 3
Regresi Linier Sederhana X2 (Koordinasi Kerja)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,484	2,076		4,086	,000
	Koordinasi Kerja	,716	,073	,680	9,802	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Dari persamaan $Y = 8,484 + 0,716 X_2$ dapat dilihat bahwa nilai konstanta Produktivitas Kerja (Y) bernilai positif sebesar 8,484 dan nilai koefisien Koordinasi Kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,716 sehingga dapat dikatakan bahwa arah variabel X dan Y positif.

Tabel 4. 4
Regresi Linier Sederhana X3 (Lingkungan Kerja)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,040	2,234		2,256	,026
	Lingkungan Kerja	,835	,078	,709	10,648	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Dari persamaan $Y = 5,040 + 0,835 X_3$ dapat dilihat bahwa nilai konstanta Produktivitas Kerja (Y) bernilai positif sebesar 5,040 dan nilai koefisien Lingkungan Kerja (X_3) bernilai positif sebesar 0,835 sehingga dapat dikatakan bahwa arah variabel X dan Y positif.

4. Regresi Berganda

Tabel 4. 5
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,170	1,986		,589	,557
	Punishment Kerja	,358	,081	,366	4,438	,000
	Koordinasi Kerja	,297	,080	,281	3,702	,000
	Lingkungan Kerja	,324	,099	,276	3,277	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

- a. Nilai constant sebesar 1,170 dapat dijelaskan bahwa variabel X tidak mengalami perubahan atau bernilai 0 maka Y bernilai constant sebesar 1,170.
- b. Nilai regresi *Punishment* Kerja (X_1) sebesar 0,358 yang dapat diartikan bahwa apabila variabel X_1 mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel Y mengalami kenaikan sebesar 0,358.
- c. Nilai regresi Koordinasi Kerja (X_2) sebesar 0,297 yang dapat diartikan bahwa apabila variabel X_2 mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel Y mengalami kenaikan sebesar 0,297.

- d. Nilai regresi Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,324 yang dapat diartikan bahwa apabila variabel X3 mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel Y mengalami kenaikan sebesar 0,324.

5. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 6
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,654	,645	1,847

b. Predictors: (Constant), Koordinasi Kerja, Punishment Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,645 atau 64,5%. Dapat diartikan bahwa variabel *Punishment* Kerja (X1), Koordinasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dapat menjelaskan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 64,5% dan sisanya sebesar 35,5% di pengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

6. Uji t

Tabel 4. 7
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,170	1,986		,589	,557
	Punishment Kerja	,358	,081	,366	4,438	,000
	Koordinasi Kerja	,297	,080	,281	3,702	,000
	Lingkungan Kerja	,324	,099	,276	3,277	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

- a. Hipotesis 1 diterima dengan nilai t hitung > t tabel ($4,438 > 1,983$) dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$ yang berarti berpengaruh.
- b. Hipotesis 2 diterima dengan nilai t hitung > t tabel ($3,702 > 1,983$) dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$ yang berarti berpengaruh.
- c. Hipotesis 3 diterima dengan nilai t hitung > t tabel ($3,277 > 1,983$) dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti berpengaruh.

7. Uji F

Tabel 4. 8
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	709,516	3	236,505	69,365	,000 ^b
	Residual	375,054	110	3,410		
	Total	1084,570	113			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Koordinasi Kerja, Punishment Kerja

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Hipotesis 4 diterima dengan nilai F hitung sebesar 69,365 yang artinya lebih besar dari F tabel 2,68 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ yang berarti berpengaruh.

KESIMPULAN

1. *Punishment* Kerja memiliki hubungan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,731 termasuk kategori “Kuat”. Dengan koefisien regresi sebesar 0,715. Hasil uji t hitung > t tabel ($4,438 > 1,983$) dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa H_{01} di tolak dan H_{a1} diterima.
2. Koordinasi Kerja memiliki hubungan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,680 termasuk kategori “Kuat”. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,716. Hasil uji t hitung

- > t tabel (3,702 > 1,983) dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.
3. Lingkungan Kerja memiliki hubungan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,709 termasuk kategori “Kuat”. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,835. Hasil uji t hitung > t tabel (3,277 > 1,983) dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.
 4. *Punishment* Kerja, Koordinasi Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja secara simultan yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 69,365 yang artinya lebih besar dari F tabel 2,68 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X terhadap Y yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.
 5. *Punishment* Kerja, Koordinasi Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja secara simultan yang dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi dari Adjusted R Square sebesar 0,645 atau 64,5%. Dapat diartikan bahwa variabel X dapat menjelaskan variabel Y sebesar 64,5% dan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

SARAN

1. Berdasarkan nilai terendah dari hasil penelitian pada variabel koordinasi kerja, pimpinan sebaiknya lebih mengamati cara kerja karyawan dan lebih memberikan arahan yang jelas supaya tidak terjadi miskomunikasi antara pimpinan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan.
2. Perusahaan juga dapat memberikan sosialisasi kepada semua karyawan untuk lebih mementingkan waktu, karena pada saat jam kerja masih banyak karyawan yang berbicara dengan karyawan lain.
3. Kurangnya pengembangan dalam diri karyawan untuk belajar hal-hal baru untuk meningkatkan skillnya

4. Pimpinan kurang memahami skill karyawan, sehingga pimpinan sebaiknya lebih mengamati keterampilan/skill tiap karyawan supaya tidak terjadi kesalahan dalam penempatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, & Nurul. (2016). *Pengaruh Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bintang Tbk. Caban Makassar*. 1–6.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Baiti, K. N., Djumali, & 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), 69–87.
- Fakhri, R. A. (2021). *Pengaruh Keadilan Organisasi, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PT. Pertamina Training and Consulting)*. 32–41.
- Ginting, J. F. (2019). *Analisis Koordinasi Kerja Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo*. 7–34.
- Hariyadi. (2020). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pontianak*. 1–62.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT. Bumi Aksara.
- Kalaiwanen, Handoko B, & Sunaryo. (2021). *Pengaruh Punishment Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja dan Lama Bekerja Sebagai Variabel Kontrol*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 19–30.
- Kapi, C. M. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Koordinasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Pos Indonesia Tasikmalaya*. *J-POLITRI (Jurnal Bisnis, Keuangan Dan Komputer)*, 1(1), 76–85.
- Mandala, Z. (2014). *Pengaruh Komunikasi Dan Koordinasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Rsud H. Abdul Manan Simatupang*. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan*, 1(April), 104–111.
- Misran. (2020). *Pengaruh Koordinasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pelita Kecamatan Samarinda Ilir*. 2, 52–66.
- Noviyani, T. D., & Guspul, A. (2019). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Tambi Up Bedakah Di Wonosobo)*. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(1), 1–9.
- Nugroho, W. (2021). *Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Agregat Prima Indonesia (Studi pada karyawan Bagian Produksi)*. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 8–32.

- Purnawijaya, F. M. (2019). *Pengaruh Displin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya Fregrace Meissy Purnawijaya*. Jurnal Agora, 7(1), 6.
- Purwitasari, & Putri, E. (2017). *Produktivitas Kerja Ditinjau Dari Faktor Demografis (Usia, jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Dan Masa Kerja) Pada Karyawan Tetap Dikantor Pusat PDAM Tirta Satria Purwokerto, Kabupaten Banyumas*. 1997, 52.
- Putra, A. R., Darmawan, D., & Sinambela, E. A. (2017). *Pengawasan dan Koordinasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi, 10(2), 12–24.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang*. 11(1), 28–50.
- Savira, F., & Suharsono, Y. (2013). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah*. Journal of Chemical Information and Modeling, 01(01), 1689–1699.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Kencana.
- Syahputra, R., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 4(3), 1–6.
- Syarifudin, M. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara*. (Daikin AC Proshop) Surabaya. 5–26.
- Syauqi, T. M. (2018). *Pengaruh Produktivitas Kerja Pegawai Terhadap Kesejahteraan Pegawai Kecamatan Medan Selayang*. Jurnal Warta, 40.
- Wara, A. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. 6–25.

- Wicaksono, M. S. (2020). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung*. 15–29.
- Widiany, F. N., & Setiawan, H. H. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel California Bandung*. 8–28.
- Yulihardi, & Iskamto, D. (2018). *Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai*. *Eko Dan Bisnis (Riau and Business Reviewe)*, 9(2), 108–117.