

## ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PADA CV LEO PUTRA MAKMUR

Elsa Putri Pramei Sella<sup>1</sup>, Noni Setyorini<sup>2</sup>, Mochamad Fadjar Darmaputra<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas PGRI Semarang

[elsaprameisella@gmail.com](mailto:elsaprameisella@gmail.com)

Received: 01-08-2025

Revised: 04-09-2025

Approved: 17-10-2025

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Leo Putra Makmur. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 102 responden. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, regresi linier berganda, uji t, dan uji F dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan kontribusi sebesar 47,9%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Simpulan penelitian ini adalah bahwa peningkatan budaya organisasi yang positif dan keterampilan kerja yang baik dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja belum menjadi faktor dominan dalam memengaruhi produktivitas kerja pada CV Leo Putra Makmur.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi; Lingkungan Kerja; Keterampilan Kerja; Produktivitas Kerja

### PENDAHULUAN

Sistem dalam suatu organisasi salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia yang memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Muktamar et al., 2021). Salah satu tujuan dari pengembangan sumber daya manusia, adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui peningkatan kemampuan intelektual dan kepribadian mereka. Penting bagi sumber daya manusia untuk bisa mencapai produktivitas yang dibutuhkan dalam organisasi dan itu bisa melalui keterampilan, perilaku, dan sikap yang mereka miliki (Ramlah et al., 2023). Produktivitas kerja yang semakin meningkat merupakan kelebihan yang akan memberikan motivasi bagi karyawan atau usaha pada tahap selanjutnya. Semakin banyak kemampuan karyawan yang dibina, semakin efektif sumber daya digunakan dan semakin sedikit biaya yang dikeluarkan (Nurfitriani, 2023). Meningkatkan produktivitas kerja tiap perusahaan harus bertanggung jawab untuk menyediakan alat, fasilitas pelatihan, dan prasarana yang memadai dalam bekerja (Hulu et al., 2022). Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan produktivitas kerja merupakan perbandingan antara produksi yang telah dihasilkan dengan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang telah ditentukan secara maksimal. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, serta keterampilan kerja.

Produktivitas kerja yang dihasilkan CV. Leo Putra Makmur setiap bulannya mengalami ketidakstabilan. Rata-rata hasil produksi belum mencapai standar yang ditentukan perusahaan. Padahal produktivitas kerja ini sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk memenuhi target yang harus dipenuhi setiap bulannya. Ketidakstabilan yang terjadi dikarenakan oleh beberapa masalah diantaranya

kurangnya karyawan pada bagian produksi. Budaya organisasi adalah segala sesuatu yang terjadi di tempat kerja yang terdiri dari banyak filosofi, pengalaman, harapan, dan nilai-nilai yang berbeda, yang kemudian tercermin dalam perilaku karyawan (Wahyudin, 2022). Penting adanya budaya organisasi dalam setiap perusahaan untuk menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Organisasi tidak akan menjadi organisasi yang berkembang maju jika tidak ada kokohnya budaya dalam organisasi tersebut (Zainuddin & Nasikhah, 2020). Budaya organisasi menjadi tolak ukur dalam meningkatkan produktivitas dan memberikan keunggulan kompetitif dalam bekerja dengan kualitas tinggi (Sindy et al., 2022). Budaya tiap organisasi berbeda-beda tergantung pada pemimpinnya Ketika mendirikan organisasi tersebut. Budaya dapat mempengaruhi perilaku individu tau kelompok yang ada dalam organisasi (Muhamad Anid Hikmanudin et al., 2024).

Lingkungan kerja merupakan semua yang ada di sekitar karyawan, baik dari tempat bekerja yang membuat mereka merasa nyaman, aman untuk bisa menyelesaikan tugasnya (Ali Nurdin et al., 2023). Permasalahan yang sering terjadi karena lingkungan kerja yang tidak kondusif juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan nyaman dapat membantu karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka (Sapitri & Wirawan, 2025). Organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar membuat karyawan bekerja secara kondusif (Sarip & Mustangin, 2023). Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat penting dalam Perusahaan karena lingkungan kerja berkaitan dengan karyawan.

Keterampilan kerja diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki seorang pekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya (Wahyuning Astuti, 2020). Keterampilan kerja yang dimiliki setiap karyawan sebelum memasuki dunia kerja seperti Pendidikan formal, pelatihan, pengalaman, serta kemampuan alami yang dimiliki. Pengalaman yang diperoleh seseorang akan memberi efek positif dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya (Nevira et al., 2023). Minimnya keterampilan yang dimiliki setaip karyawan akan mengakibatkan karyawan lambat untuk menyelesaikan tugas yang diberikannya (Rohim & Iriyanti, 2022). Pengembangan keterampilan karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan apalagi saat ini perubahan teknologi dan persaingan pasar yang semakin besar (Norawati et al., 2023). Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan adalah kemampuan yang dimiliki setiap individu yang bermanfaat untuk mempercepat menyelesaikan pekerjaan yang diberikannya dengan mengandalkan kemampuan yang dimilikinya.

Berbagai hasil penelitain sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja. Menurut Madjidu et al., (2022) bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian lingkungan kerja yang dilakukan oleh (Windo Thalibana, 2022) lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Menurut Sandhi et al., (2023) keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun, ada beberapa penelitain sebelumnya yang menunjukkan ketidakkonsistenan terhadap pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu diperluakn penelitian lebih lanjut untuk memperjeals pengaruh antar variabel tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja, pengaruh

lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, dan pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Leo Putra Makmur.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, untuk meneliti populasi atau sampel, proses pengumpulan data dilakukan secara instrument penelitian dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2019). Metode pengumpulan data pada penelitian ini dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan pengaruh antara budaya organisasi, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja terhadap produktivitas. Menurut (Sugiyono, 2019) Populasi adalah wilayah general yang terdiri dari objek atau subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan tentangnya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 102. sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi penelitian tersebut. Teknik pengumpulan data pada penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode pengumpulan data kuesioner (angket) dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1.**  
**Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item Soal</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,628	0,1946	Valid
	X1.2	0,553	0,1946	Valid
	X1.3	0,733	0,1946	Valid
	X1.4	0,694	0,1946	Valid
	X1.5	0,732	0,1946	Valid
	X1.6	0,511	0,1946	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,513	0,1946	Valid
	X2.2	0,626	0,1946	Valid
	X2.3	0,866	0,1946	Valid
	X2.4	0,569	0,1946	Valid
	X2.5	0,772	0,1946	Valid
	X2.6	0,650	0,1946	Valid
Keterampilan Kerja (X3)	X3.1	0,713	0,1946	Valid
	X3.2	0,712	0,1946	Valid
	X3.3	0,610	0,1946	Valid
	X3.4	0,552	0,1946	Valid
	X3.5	0,769	0,1946	Valid
	X3.6	0,524	0,1946	Valid
	X3.7	0,589	0,1946	Valid
	X3.8	0,520	0,1946	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,737	0,1946	Valid
	Y2	0,668	0,1946	Valid
	Y3	0,804	0,1946	Valid
	Y4	0,754	0,1946	Valid

Variabel	Item Soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	Y5	0,688	0,1946	Valid
	Y6	0,542	0,1946	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada table 4.5 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas dinyatakan valid dan dapat menjadi alat ukur. Seluruh item pembentuk variabel yaitu r-hitung > r- table dengan r-tabel 0, 1946 dan nilai signifikan setiap item pembentuk variable > 0,05 sehingga seluruh item dinyatakan valid.

**Tabel 2.**

**Uji Reliabilitas**

Variable	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,714	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,751	Reliabel
Keterampilan Kerja	0,760	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,783	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas table 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa *Cronbach's Alpha* > 0,06 yaitu Budaya Organisasi (0,714), Lingkungan Kerja (0,751), Keterampilan Kerja (0,760), dan Produktivitas Kerja (0,783) yang artinya nilai instrumen pada semua variabel dapat dikatakan reliabel.

**Tabel 3.**

**Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80851747
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.049
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.161 <sup>c</sup>

Berdasarkan hasil uji normalitas yang menggunakan metode *one sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,161 > 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data pada penelitian ini menunjukkan data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4.**

**Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Budaya Organisasi	.661	1.513
Lingkungan Kerja	.622	1.607
Keterampilan Kerja	.616	1.623

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji table 4.13 Diatas yang dapat dilihat pada kolom *coefficients* bahwa variabel Budaya Organisasi menunjukkan nilai tolerance > 0,10. Sedangkan hasil

nilai VIF < 10,00. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen dalam proses regresi.

**Tabel 5.**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.656	1.173		2.264	.026
Budaya Organisasi	.043	.043	.125	1.023	.309
Lingkungan Kerja	-.005	.045	-.014	-.112	.911
Keterampilan Kerja	-.061	.040	-.194	-1.532	.129

Uji dilakukan menggunakan uji glejser dengan melihat pada kolom *coefficient* nilai signifikansi lebih besar > 0,05 berdasarkan data nilai sig dari ketiga variabel menunjukkan hasil > 0,05 yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini dan model regresi layak digunakan.

**Tabel 6.**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.287	2.166		2.903	.005
Budaya Organisasi	.242	.078	.272	3.081	.003
Lingkungan Kerja	.057	.083	.063	.691	.491
Keterampilan Kerja	.385	.073	.480	5.243	.000

Berdasarkan pada tabel 4.15 Diatas dapat dilihat pada kolom *coefficients* hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh linier berganda yaitu:

$$Y = a + \beta X_1 + B X_2 + \beta X_3$$

$$Y = 6,287 + 0,242 + 0,057 + 0,385$$

Analisis persamaan regresi linier berganda ini dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Nilai a (koefisien konstanta) sebesar 6,287 nilai ini merupakan konstanta variabel pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Keterampilan kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan CV Leo Putra Makmur bernilai 6,287.
- 2)  $\beta_1$  (nilai koefisien regresi Budaya Organisasi) yaitu sebesar 0,242. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan yang akan mengakibatkan peningkatan variabel Produktivitas Kerja karyawan sebesar 0,242.
- 3)  $B_2$  (nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja) yaitu sebesar 0,057. Hasi ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan yang akan mengakibatkan peningkatan variabel Produktivitas Kerja karyawan sebesar 0,057.
- 4)  $B_3$  (nilai koefisien regresi Keterampilan Kerja) yaitu sebesar 0,385. Dengan hasil menunjukkan bahwa variabel Keterampilan Kerja

mengalami peningkatan sebesar satu satuan yang akan mengakibatkan peningkatan variabel Produktivitas Kerja karyawan sebesar 0,385.

**Tabel 7.**  
**Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.287	2.166		2.903	.005
Budaya Organisasi	.242	.078	.272	3.081	.003
Lingkungan Kerja	.057	.083	.063	.691	.491
Keterampilan Kerja	.385	.073	.480	5.243	.000

Hasil dari pengujian pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja menunjukkan hasil uji t yaitu nilai signifikan  $0,005 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar 3,081. Hasil pengujian pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja menunjukkan hasil bahwa uji t yaitu nilai signifikan  $0,491 > 0,05$  dan nilai t hitung sebesar 0,691. Hasil pengujian pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja menunjukkan hasil bahwa uji t yaitu nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar 5,243. Menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi dan keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

**Tabel 8**  
**Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	322.999	3	107.666	31.940	.000 <sup>b</sup>
Residual	330.344	98	3.371		
Total	653.343	101			

Berdasarkan hasil uji F diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu 0,000 yang artinya terdapat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen. Dengan nilai F hitung 31,940.

**Tabel 9**  
**Uji Koefisien Determinan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 <sup>a</sup>	.494	.479	1.836

Nilai koefisien determinan sebesar 0,479 sehingga disimpulkan pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan CV Leo Putra Makmur sebesar 47,9% dengan sisa 52,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji statistik (uji t), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005 yang lebih kecil dari batas toleransi kesalahan 0,05, serta nilai t hitung sebesar 3,081 yang lebih besar dari t tabel. Hasil ini menunjukkan

bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, artinya budaya organisasi memiliki pengaruh nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan—seperti adanya nilai-nilai kerja sama, kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tujuan organisasi—maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menumbuhkan semangat kerja, serta meningkatkan loyalitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, budaya organisasi menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas tenaga kerja di CV Leo Putra Makmur.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji statistik (uji t), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,491 yang lebih besar dari batas toleransi 0,05, serta nilai t hitung sebesar 0,691 yang lebih kecil dari t tabel. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja (H1) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada CV Leo Putra Makmur belum menjadi faktor utama yang menentukan tingkat produktivitas karyawan. Meskipun lingkungan kerja secara umum dapat memengaruhi semangat dan kenyamanan dalam bekerja, namun dalam konteks penelitian ini, faktor-faktor lain seperti budaya organisasi dan keterampilan kerja tampaknya memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas. Hasil ini juga dapat diartikan bahwa karyawan mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, sehingga perubahan lingkungan kerja tidak secara langsung berdampak signifikan terhadap hasil kerja mereka. Oleh karena itu, perbaikan lingkungan kerja tetap perlu dilakukan, namun tidak dapat dijadikan satu-satunya strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji statistik (uji t), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas toleransi 0,05, serta nilai t hitung sebesar 5,243 yang lebih besar dari t tabel. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja (H1) diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, baik keterampilan teknis maupun nonteknis, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang dapat dicapai. Keterampilan kerja memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, mengurangi tingkat kesalahan, dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Dalam konteks CV Leo Putra Makmur, hal ini menunjukkan bahwa penguasaan keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaan sangat diperlukan untuk mendukung efektivitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan keterampilan melalui pelatihan, pendampingan, dan pengembangan kompetensi menjadi salah satu strategi penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

### **KESIMPULAN**

Bahwa jawaban responden tetap konsisten dari waktu ke waktu. Dalam uji

normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas yang menunjukkan setiap variabel menghasilkan distribusi yang normal dalam model regresi dan tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan variabel terikat, serta tidak terjadi adanya gejala heteroskedastisitas. Perusahaan harus terus mendorong karyawan untuk menunjukkan inisiatif dalam menghadapi tantangan kerja. perlu untuk mengatasi factor-faktor yang mengganggu focus kerja karyawan Perusahaan perlu untuk memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan teknis dan non- teknis yang berkaitan dengan pekerjaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ali Nurdin, M., Erislan, & Ramli, S. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan* (R. Sahabuddin, Ed.). Mitra Ilmu. [www.mitrailmumakassar.com](http://www.mitrailmumakassar.com)
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakub. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1>
- Muhamad Anid Hikmanudin, Khaeruman Khaeruman, & Edi Muhammad Abduh. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transfoemasional dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Baros Kabupaten Serang. *Jurnal Ilmiah Research And Development Student*, 2(3), 58–70. <https://doi.org/10.59024/jis.V2i3.932>
- Muktamar, A., Rafiq Sahibuddin, A., Lamaddukkelleng Sengkang, I., Kunci, K., & Sumber Daya Manusia, M. (2021). *Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>
- Nevira, L., Putri, T., & Triana, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Scancom Indonesia di Semarang. In *DQDMHP HQQ GDQQ* (Vol. 1, Issue 1).
- Norawati, S., Jamil, M., Pattiasina, R. Y., & Suyatno, A. (2023). *Pengembangan Keterampilan Karyawan Dalam Menyikapi Perubahan Teknologi dan Persaingan Pasar*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Nurfitriani, M. M. (2023). *Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*.
- Ramlah, P., Arfah, A., & Arif, Muh. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(3), 1575–1584. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i3.12664>
- Rohim, A., & Iriyanti, D. (2022). Peran Keterampilan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 5(1), 1–8. <https://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/JMD/article/view/958>
- Sandhi, N., Riana Dewi, S., & Erlina Gentari, R. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 6(1), 357–365.
- Sapitri, M., & Wirawan, S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). *JAPB*, 8(1), 600–618. <https://doi.org/10.35722/japb>

- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3, 95–111.
- Sindy, Sukri, & Latif, D. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *SEIKO: Journal Of Management & Business*, 5(2), 451–455.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo, Ed.). CV Alfabeta.
- Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse Open Multidisciplinary Journal*, 1(3), 51–56.
- Wahyuning Astuti, R. (2020). Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 10(1), 24–29.
- Windo Thalibana, Y. B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09.
- Zainuddin, M., & Nasikhah, A. (2020). *Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri)*. 4(2), 1–41.