



PENGARUH KETERAMPILAN, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MUSLIM PT. DAIWABO GARMENT INDONESIA PEMALANG

Dyah Muhayaroh^{1*}, Rinda Asytuti²

¹Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan

²Dosen IAIN Pekalongan

Email: muhayarohdyah24@gmail.com

ABSTRACT

Employee productivity is important for the company, if productivity is high, the sustainability of the company will be guaranteed and vice versa. Work productivity can be influenced by various factors such as skills, job stress, and work environment. This research aims to determine how much influence the skills, work stress, and work environment have on the work productivity of the employees of PT. Daiwabo Garment Indonesia Pemalang. This study uses multiple linear regression analysis. The population in this study were employees of PT. Daiwabo Garment Indonesia, which is in factory one, totaling 673 employees. The sampling technique used was simple random sampling and determining the number of samples using the Slovin formula in order to obtain a total of 88 respondents. The collection method used a questionnaire. The results showed that partially the variables of skills, work stress, and work environment had a significant effect on the work productivity of the employees of PT. Daiwabo Garment Indonesia Pemalang. Simultaneously the variables of skills, work stress, and work environment have a significant effect on the work productivity of the employees of PT. Daiwabo Garment Indonesia Pemalang.

ABSTRAK

Produktivitas karyawan penting bagi perusahaan, jika produktivitas tinggi maka keberlangsungan perusahaan akan terjamin dan begitu

Article History

Received : 2 June 2021

Accepted : 19 April 2022

Published : May 2022

Keywords

Quality of Service, Facilities, Location, Price, Islamic

Kata Kunci

Lingkungan, Keterampilan,

pula sebaliknya. Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keterampilan, stres kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterampilan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Daiwabo Garment Indonesia Pematang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Daiwabo Garment Indonesia yang berada di pabrik satu berjumlah 673 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling dan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh total 88 responden. Metode pengumpulan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel keterampilan, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Daiwabo Garment Indonesia Pematang. Secara simultan variabel keterampilan, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Daiwabo Garment Indonesia Pematang.

Stres Kerja, dan
Produktivitas Kerja

Publisher :

Institut Agama Islam Negeri Pekalongan
Jl. Pahlawan No. 52, Rowolaku, Kab. Pekalongan, Indonesia

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan masukan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Seorang karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan, apabila produktivitas tinggi maka keberlangsungan perusahaan pun akan terjamin dan begitu juga sebaliknya. Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keterampilan, stres kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterampilan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Daiwabo Garment Indonesia Pemalang.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor sikap kerja, efisiensi tenaga kerja, hubungan tenaga kerja dengan pimpinan, tingkat keterampilan, kewiraswastaan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Badawi dan Hilyatul Afifah dijelaskan bahwa produktivitas kerja *sales promotion* PT. Paragon Technology secara signifikan dipengaruhi oleh keterampilan kerja. Dijelaskan pula dalam penelitiannya Panjaitan yang menjelaskan bahwa faktor lingkungan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Panjaitan, 2017).

Berdasarkan penelitiannya Rohadi, dkk menjelaskan stress kerja secara signifikan berpengaruh negatif pada produktivitas pemetik teh (Rohadi et al., 2016). Berbeda halnya pada penelitian Wibowo, dkk yang mengatakan stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan Pada PT. Media Bernas Jogja (Listen, georgius; Wibowo, 2019). Dari berbagai faktor yang berpengaruh dan berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu, penulis pada penelitian ini mengambil tiga faktor yaitu, keterampilan, stres kerja, dan lingkungan. Dari berbagai uraian permasalahan yang telah dijelaskan, maka menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Keterampilan, Stres Kerja dan Lingkungan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Daiwabo Garment Indonesia Pemalang."

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian *field research* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Daiwabo Garment Indonesia Desa Ujung Gede Kec. Ampelgading Kab. Pemalang pada bulan April 2020 sampai Januari 2021. Populasi pada penelitian ini yaitu semua karyawan produksi PT. Daiwabo Garment Indonesia yang ber-agama muslim dan yang berada di *factory* satu, berjumlah 673 karyawan dengan penentuan jumlah sample sebanyak 88 responden menggunakan rumus slovin dengan taraf kesalahan sebesar 10%. Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan menggunakan kuesioner. Pengujian instrument penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas, hasilnya menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan valid dan reliable sehingga layak untuk digunakan. Metode analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan diawali uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, linieritas, heterokedastisitas, dan multikolinieritas. Kemudian untuk uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F, dan uji determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrument

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel 5%	Keterangan
Keterampilan (X1)	X1.1	0,766	0,2096	Valid
	X1.2	0,775	0,2096	Valid
	X1.3	0,730	0,2096	Valid
	X1.4	0,721	0,2096	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,738	0,2096	Valid
	X2.2	0,851	0,2096	Valid
	X2.3	0,887	0,2096	Valid
	X2.4	0,881	0,2096	Valid
	X2.5	0,863	0,2096	Valid
	X2.6	0,792	0,2096	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,607	0,2096	Valid
	X3.2	0,600	0,2096	Valid
	X3.3	0,804	0,2096	Valid
	X3.4	0,820	0,2096	Valid
	X3.5	0,800	0,2096	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,462	0,2096	Valid
	Y.2	0,617	0,2096	Valid
	Y.3	0,752	0,2096	Valid
	Y.4	0,770	0,2096	Valid
	Y.5	0,677	0,2096	Valid
	Y.6	0,476	0,2096	Valid
	Y.7	0,776	0,2096	Valid
	Y.8	0,680	0,2096	Valid

Sumber : data diolah

Tabel 1 menunjukkan bahwa secara keseluruhan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada penelitian ini dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kuesioner yang akan digunakan untuk mendapatkan data reliabel atau tidak.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Ket.
Keterampilan (X1)	0,727	4	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,913	6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,783	5	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,793	8	Reliabel

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 2, nilai $\alpha > 0,6$ sehingga bisa disimpulkan sebanyak 23 pernyataan dari ke-empat variabel penelitian ini reliabel dan layak untuk melakukan proses analisis data selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal (Asymp. Sig (2-tailed) = 0,200), memiliki hubungan yang linear (nilai signifikansi linearity hitung ke-tiga variabel 0,000), tidak terjadi heteroskedastisitas (nilai signifikansi uji glejser ke-tiga variabel bebas lebih dari 0,05), dan tidak terjadi multikolinieritas (nilai tolerance ke-tiga variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10). Setelah diketahui tidak terdapat masalah pada uji asumsi klasik, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis.

Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji parsial)

Tabel 3. Uji t (Uji Parsial)

Variabel	Koefisien (β)	t hitung	Sig.
Constant	6.893	2.521	0.014

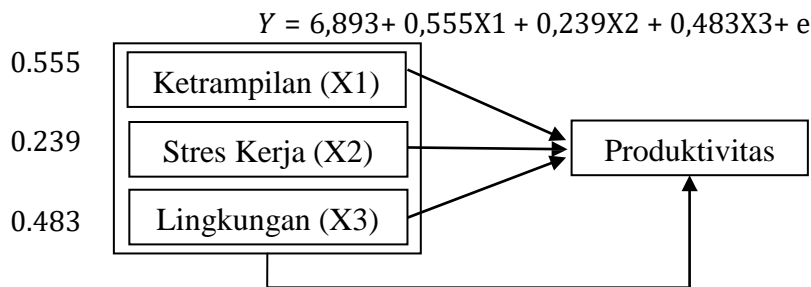
X1	0.555	3.681	0.000
X2	0.239	2.466	0.016
X3	0.483	3.439	0.001

Sumber : Data diolah

1. Tingkat signifikansi variabel keterampilan (X1) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,681 > t_{tabel} 1,988$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Daiwabo Garment Indonesia.
2. Tingkat signifikansi variabel stress kerja (X2) adalah $0,016 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,466 > t_{tabel} 1,988$. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan variabel stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Daiwabo Garment Indonesia.
3. Tingkat signifikansi variabel lingkungan kerja (X3) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,439 > t_{tabel} 1,988$. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Daiwabo Garment Indonesia.

Berdasarkan tabel 3, maka diperoleh persamaan regresi yang dapat disusun dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$



Dari persamaan di atas dapat dijelaskan:

1. Nilai konstanta sebesar 6,893 hal ini menunjukkan bahwa, jika variabel keterampilan (X₁), stress kerja (X₂), dan lingkungan kerja (X₃) diabaikan atau nilainya adalah 0, maka produktivitas kerja karyawan PT. Daiwabo sebesar 6,893. Hal ini dikarenakan ada pengaruh dari variabel lain selain keterampilan, stress kerja, dan lingkungan kerja.
2. Koefisien variabel keterampilan (X₁) sebesar 0,555. Hal ini menunjukkan apabila variabel independen lain nilainya tetap dan variabel keterampilan mengalami kenaikan satu persen, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,555. Nilai koefisien regresi pada variabel keterampilan bertanda positif, artinya jika keterampilan semakin baik, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja.
3. Koefisien variabel stress kerja (X₂) sebesar 0,239. Hal ini menunjukkan apabila variabel independen lain nilainya tetap dan variabel stress kerja mengalami kenaikan satu persen, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,239. Nilai koefisien regresi pada variabel stress kerja bertanda positif, artinya jika stress kerja semakin naik (diatasi dengan baik), maka akan dapat semakin meningkatkan produktivitas kerja.
4. Koefisien variabel lingkungan kerja (X₃) sebesar 0,483. Hal ini menunjukkan apabila variabel independen lain nilainya tetap dan variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satu persen, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,483. Nilai koefisien regresi pada variabel

lingkungan kerja bertanda positif, artinya jika lingkungan kerja nya semakin baik, maka akan dapat semakin meningkat produktivitas kerja.

b. Uji f (Uji simultan)

Tabel 4. Hasil Uji f (Uji simultan)

F hitung	Sig
27.017	0.000

Sumber: data diolah.

Bersumber pada hasil hitung tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil F_{hitung} sebesar 27,017 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Df pada signifikansi 5% adalah 3 dan 84 sehingga nilai F_{tabel} sebesar 2,71. Hasil analisis diatas membuktikan bahwa $F_{hitung} (27,017) > F_{tabel} 2,71$. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel keterampilan, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

c. Uji Determinasi

Setelah melakukan uji t dan uji f, maka selanjutnya adalah uji determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar variasi dari variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas.

Tabel. 5 Hasil Uji Determinasi.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.491	.473	2.766

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,473 atau 47,3 % sehingga dapat diartikan bahwa sekitar 47,3 % produktivitas kerja karyawan PT. Daiwabo Garment Indonesia (Y) dapat dijelaskan oleh variabel keterampilan (X1), stress kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), sedangkan sisanya sekitar 52,7 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Variabel Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Daiwabo Garment Indonesia.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, tingkat signifikansi variabel keterampilan (X1) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,681 > t_{tabel} 1,988$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Produksi PT. Daiwabo Garment Indonesia, H_a diterima dan H_0 ditolak.

Dari analisis diatas diketahui bahwa keterampilan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik keterampilan yang dimiliki karyawan produksi PT. Daiwabo Garment Indonesia maka semakin dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Keterampilan yang dimaksud adalah keterampilan dalam menggunakan alat-alat kerja seperti mesin jahit, mesin *cutting*, dan sebagainya.

Pengaruh Variabel Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Daiwabo Garment Indonesia.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, tingkat signifikansi variabel stress kerja (X2) adalah $0,016 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,466 > t_{tabel} 1,988$. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan variabel stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Produksi PT. Daiwabo Garment Indonesia, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari analisis diatas diketahui secara signifikan stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Wibowo, dkk pada tahun 2019 dengan mendapatkan hasil bahwa stress kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Listen, georgius; Wibowo, 2019).

Pada QS. Al-Baqarah (2) ayat 155 telah dijelaskan bahwa manusia ada kalanya akan diberikan sedikit rasa ketakutan, kelaparan, kekurangan, atau bisa di katakan sebuah cobaan. Dalam hal ini cobaan yang dimaksud adalah sebagai bentuk stress. Stres yang tidak dapat dikendalikan dengan tepat akan menyebabkan seseorang mengalami gangguan dalam berinteraksi secara positif baik dengan lingkungan pekerjaannya maupun dengan lingkungan luar lainnya. Seorang yang mengalami stres akan mengalami beberapa gejala negatif yang dapat berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Oleh karena itu, sebagai seorang muslim apabila sedang diberikan cobaan atau stress dalam pekerjaan sebaiknya bersabar dan selalu mengingat bahwa Allah tidak akan memberikan cobaan diluar batas kemampuan hambanya.

Stress kerja di tingkat tertentu dapat meningkatkan produktivitas kerja, akan tetapi jika stress kerja diabaikan maka dapat menyebabkan timbulnya masalah fisik dan tekanan emosional yang menjadikan seseorang tidak berkerja secara maksimal sehingga dapat menurunkan tingkat produktivitas kerjanya.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Daiwabo Garment Indonesia.

Tingkat signifikansi variabel lingkungan kerja (X3) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,439 > t_{tabel} 1,988$. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Produksi PT. Daiwabo Garment Indonesia, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari analisis diatas diketahui bahwa secara signifikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis diatas dapat diartikan semakin baik lingkungan kerja karyawan produksi PT. Daiwabo Garment Indonesia maka semakin dapat meningkatkan

produktivitas kerja karyawan. Seperti halnya pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ningsih, dkk pada tahun 2017 dengan hasil bahwa lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Ningsih, Rudi, & Rafani, 2017).

Lingkungan kerja secara tidak langsung akan berpengaruh pada proses produksi atau produktivitas perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong semangat karyawan dalam meningkatkan produktivitas serta meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Variabel Keterampilan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Daiwabo Garment Indonesia.

Bersumber pada hasil hitung tabel 4.19 dapat dilihat bahwa hasil F_{hitung} sebesar 27,017 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Df pada signifikansi 5% adalah 3 dan 84 sehingga nilai F_{tabel} sebesar 2,71. Hasil analisis diatas membuktikan bahwa $F_{hitung} (27,017) > F_{tabel} 2,71$. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas (keterampilan, stres kerja, dan lingkungan kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) H_0 ditolak dan H_a diterima.

Produktivitas kerja dapat meningkat apabila didukung oleh keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Karena seorang karyawan yang mempunyai keterampilan akan lebih mudah dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya secara efektif dan efisien. Selain itu stres kerja juga dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, agar produktivitas meningkat serta berjalan dengan baik maka seorang karyawan harus bisa mengendalikan stres kerja yang dia alami. Karena apabila stres kerja tidak dikendalikan dan dibiarkan berlarut-larut maka dapat menimbulkan masalah fisik dan tekanan emosional yang menjadikan seseorang tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan menimbulkan dampak negatif yaitu menurunnya tingkat produktivitas kerja.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penunjang karena lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan segala aktivitas pekerjaannya. Seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara optimal apabila lingkungan kerjanya aman dan nyaman sehingga dapat mendorong semangat karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Karyawan yang selalu memperbaiki hasil pekerjaannya adalah karyawan yang baik. Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT :*"dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan."* (QS. Al-An'am : 132). Apapun yang mereka dapatkan adalah hasil dari apa yang telah dikerjakan. Karyawan yang selalu berusaha memenuhi target yang telah ditetapkan, maka ia patut dipertahankan di perusahaan tersebut karena ia memiliki produktivitas kerja yang baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya tentang pengaruh keterampilan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel keterampilan, stres kerja, dan lingkungan terhadap produktivitas kerja karyawan produksi PT. Daiwabo Garment Indonesia.

Secara simultan variabel keterampilan, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan produksi PT. Daiwabo Garment Indonesia. Berdasarkan hasil simpulan dari penelitian ini, maka penulis mengajukan beberapa saran yaitu, produktivitas kerja PT. Daiwabo Garment Indonesia Kabupaten Pemalang memiliki kelas yang tinggi, sehingga pimpinan perusahaan perlu menjaga suasana kerja yang baik agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Cara mempertahankan atau meningkatkan produktivitas, pemimpin perlu memperhatikan factor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas dan menanamkan rasa memiliki terhadap perusahaan sehingga karyawan memiliki kesadaran untuk ikut serta dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal lingkungan kerja, perusahaan harus tetap memperhatikan dan berusaha memberikan fasilitas-fasilitas yang memadai di tempat kerja karyawan seperti ventilasi udara dan pendingin ruangan yang cukup agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Penelitian lebih lanjut hendaknya tidak hanya meneliti variabel keterampilan, stress kerja dan lingkungan kerja, tetapi juga variabel lain khususnya yang diperkirakan berdampak tinggi terhadap produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Sujianto, Agus Eko. 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16* (Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya).
- Budi, Umum K. 2012. *Bahasa Indonesia untuk Perguruan Tinggi*. Pekalongan : STAIN Pekalongan Press.
- Jogiyanto. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*, (Yogyakarta: BPFE).
- Ghazali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro).
- Muri, Yusuf. A. 2014. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan penelitian gabungan*. (Yogyakarta: Prenada Media Group).
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat).
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung : CV. Mandar Maju).
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif dan R&D*, (Bandung: CV. Alfabeta).
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Prenada Media Group).
- Hadi, Syamsul. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Akuntansi & Keuangan* (Yogyakarta: Ekonisia).
- Unaradjan. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta : Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya).
- afifah, hilyatul, B. (2018). *PENGARUH MOTIVASI DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA SALES PROMOTION PT . PARAGON TECHNOLOGY ISSN 1979-0643 Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume XIII No . 2 Juli-Desemb. XIII(2)*, 1–5.
- Busyairi, M., Ode, L., & Safar, A. (2014). *PENGARUH KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BURAN NUSA RESPATI DI KECAMATAN ANGGANA KABUPATEN KUKAR. Jurnal Ilmiah Teknik Industri, 2(09)*, 112–124.
- Listen, georgius; Wibowo, P. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Media Bernas Jogja. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 17(1)*, 1–11. <https://doi.org/10.31258/sorot.14.2.21-29>
- Ningsih, Y., Rudi, A., & Rafani, Y. (2017). *Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, 17(2)*, 38–48.
- Panjaitan, M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen, 3(2)*, 1–5.
- Rohadi, T. T., Haryono, A. T., Paramita, P. D., Jurusan, M., Fakultas, M., Dan, E., ... *Manajemen, J. (2016). Pengaruh Kemampuan Adaptasi Dengan Lingkungan, Perilaku Masyarakat Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Yang Berdampak Pada Kinerja Pemetik Teh (Studi kasus di Perkebunan Teh Medini Kabupaten Kendal). Journal Of Management, 2(2)*.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(21)*, 28–50.