



Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis



Journal homepage: <https://ejournal.upi.edu/index.php/strategic/>

Pengaruh lingkungan kerja dan penghargaan terhadap produktivitas kerja pegawai Perum Perhutani KPH Garut

D.A. Putri, S.H. Senen & R. Purnama

Universitas Pendidikan Indonesia
*Correspondence: E-mail: dantiap@upi.edu

ABSTRACT

The problem of employee work productivity is still faced by many companies in the public sector which generally include government agencies and State-Owned Enterprises (BUMN). One of the BUMN companies that has work productivity problems is Perum Perhutani KPH Garut. This study aims to obtain findings regarding the influence of the work environment and appreciation on work productivity. This research uses quantitative methods. The sample technique used is a saturated sample of 78 employees. The analysis technique used is Partial Least Square (PLS) using smartPLS computer software version 3.0. The results of the study show that the work environment has a high influence on work productivity, rewards have a high influence on work productivity, and work environment and rewards has a very high influence on work productivity. From research on hypothesis testing it can be seen that the work environment and rewards have an influence on work productivity.

ABSTRAK

Permasalahan produktivitas kerja pegawai masih banyak dihadapi oleh perusahaan di sektor publik yang pada umumnya mencakup lembaga pemerintahan dan Badan Usaha Milik Negara, termasuk Perum Perhutani KPH Garut. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan pengaruh lingkungan kerja dan penghargaan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh yang berjumlah 78 orang pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) menggunakan software komputer smartPLS versi 3.0. Hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tinggi terhadap produktivitas kerja, penghargaan memiliki pengaruh tinggi terhadap produktivitas kerja, dan lingkungan kerja dan penghargaan memiliki pengaruh sebesar sangat tinggi terhadap produktivitas kerja. Dari penelitian terhadap pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dan penghargaan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

ARTICLE INFO

Article History:

Article History:

Submitted/Received 22 Dec 2022

First Revised 10 Jan 2022

Accepted 12 Feb 2023

First Available online 01 May 2023

Publication Date 01 Mei 2023

Keyword:

Lingkungan Kerja,

Penghargaan,

Produktivitas Kerja Diagnostics,

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan dasar dari aktivitas manajemen yang sangat penting sebagai proses dari aktivitas organisasi (Amelia et al., 2022). Manajemen sumber daya manusia mencakup segala hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan untuk mencapai keuntungan kompetitif dalam sebuah organisasi (Darmadi, 2022). Ketercapaian keuntungan kompetitif tercermin dari kontribusi pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan (Macke & Genari, 2019).

Pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia dapat membuat sumber daya manusia dalam organisasi memberikan fungsinya dengan baik dan mencapai tujuannya (Haddad et al., 2019). Sumber daya manusia berfungsi secara produktif efektif, dan efisien akan memberikan produktivitas kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan (Safitri & Gilang, 2019).

Produktivitas kerja masih menjadi perhatian dibidang manajemen sumber daya manusia, karena produktivitas kerja dianggap sebagai faktor penting dalam keberhasilan perusahaan sebagai ukuran tentang seberapa baik suatu sistem operasi berfungsi dan indikator efesiensi serta daya saing dari suatu perusahaan (Buallay et al., 2021; Kurnia, E., et al, 2019; Zakaria et al., 2017).

Produktivitas kerja pertama kali muncul dan diteliti pada tahun 1766 dalam suatu makalah yang berjudul *The School of Physiocraft* oleh Francois Quesnay seorang ekonom Prancis (Sutiyono, 2006). Penelitian mengenai produktivitas kerja selanjutnya telah banyak dilakukan di dunia diantaranya di Negara China (Bao & Nizam, 2015), Kenya (S. D. Ajayi, 2015), India (Amutha, 2015) (Anitha & Ashok Kumar, 2016), Malaysia (Jafari & Tehran, 2017), Iran (Ahmed & Assistant, 2017), Sudan (Eliphas & S, 2017), Tanzania (Romi et al., 2018), USA (Rotea et al., 2018), Romania (Shahar Austrian Ichak, 2019), Afrika (Ritsri & Meeprom, 2019), Thailand (Priyadarshini & Sinha, 2020), Nigeria (Althawadi et al., 2020), Georgia (S. Ajayi, 2020), Ghana (Paresashvili et al., 2021), Srilanka (Gamage & Wickramaratne, 2021), Indonesia (Endaryono et al., 2020).

Salah satu masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas kerja yang rendah (Bangun, 2006). Permasalahan rendahnya tingkat produktivitas kerja di Negara Indonesia salah satunya pada sektor publik. Sektor publik umumnya mencakup lembaga pemerintahan dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Permasalahan mengenai produktivitas kerja di BUMN (Badan Usaha Milik Negara) industri perkebunan dan kehutanan terjadi juga pada yang bertanggungjawab mengelola sumber daya hutan, sehingga perwujudan tujuan perusahaan harus terbukti dengan peningkatan produktivitas kerja dimana pegawai antusias terhadap pekerjaannya (Dai & Qin, 2016; Sung, 2017). Permasalahan produktivitas kerja di Perum Perhutani KPH (Kesatuan Pemangkuan Hutan) Garut dapat dilihat pencapaian produktivitas kerja pegawai. Data pada **Tabel 1.** menunjukkan hasil data produktivitas kerja pegawai selama lima tahun.

Produktivitas kerja pegawai Perum Perhutani KPH Garut mengalami fluktuasi di lima tahun terakhir, dimana pada tahun 2017 produktivitas kerja pegawai mencapai 71,06% di tahun 2018 naik menjadi 88,26%, ditahun 2019 mengalami kenaikan kembali menjadi 89,65%, sedangkan pada tahun berikutnya ditahun 2020 mengalami penurunan menjadi 76,31% dan mengalami penurunan kembali pada tahun 2021 menjadi 70,85%.

Tabel 1.
Hasil data produktivitas kerja pegawai perum perhutani KPH Garut

Tahun	%
2017	71,06
2018	88,26
2019	89,65
2020	76,31
2021	70,85

Sumber: Subseksi SDM, dan Umum Perum Perhutani KPH Garut

Indikasi permasalahan produktivitas kerja juga dapat diketahui dari tidak tercapainya target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan baik secara kualitas atau kuantitas (Edy Sutrisno., 2009; Abdul Basit et al., 2018; Ifeyinwa, 2020). Data pada **Tabel 2.** menunjukkan hasil produksi dan capaian getah pinus Perum Perhutani KPH Garut.

Tabel 2.
Hasil data produksi getah pinus perum perhutani KPH Garut

Tahun	Target (Kg)	Realisasi (Kg)	%
2018	1.837.930	1.714.766	93
2019	1.837.928	1.589.597	86
2020	1.838.037	1.367.013	74
2021	1.849.199	1.355.765	73

Sumber: Subseksi Produksi, dan Pembinaan TPK Perum Perhutani KPH Garut

Permasalahan rendahnya produktivitas kerja di Perum Perhutani KPH Garut terlihat pada hasil kerja yang dicapai pegawai secara kuantitas tidak memenuhi target kerja yang tentukan oleh perusahaan dalam empat tahun terakhir, yaitu di tahun 2018, 2019, 2020, dan 2021. Produksi getah pinus salah satu kegiatan produksi yang ada di Perum Perhutani Garut di empat tahun terakhir realisasi tidak mencapai target produksi dan mengalami penurunan dari hasil yang dicapai 93% pada tahun 2018 menjadi 86% pada tahun 2019, mengalami penurunan menjadi 74% ditahun 2020, dan mengalami penurunan kembali ditahun 2021 menjadi 73% menunjukkan tingkat produktivitas kerja Perum Perhutani KPH Garut rendah.

Persaingan perusahaan yang semakin ketat mengakibatkan perusahaan dihadapkan kepada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Peran pegawai sangat penting

dalam berjalannya keberlangsungan perusahaan, maka perusahaan harus meningkatkan produktivitas kerja pegawai (Lestari et al., 2021). Produktivitas kerja menunjukkan jumlah dan kualitas dari tampilan kerja pegawai yang dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan (Muryadi, 2018).

Indikasi permasalahan produktivitas kerja juga dapat dipengaruhi dan diukur oleh faktor kehadiran pegawai yang mencerminkan semangat kerja, setiap kegiatan perusahaan tidak akan berjalan secara maksimal tanpa adanya pegawai, sehingga jika kehadiran rendah maka membuat kegiatan perusahaan akan terhambat dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Edy Sutrisno., 2009; Prahasti & Wahyono, 2019; Suherman, 2020). Data pada **Tabel 3.** menunjukkan rekapitulasi kehadiran pegawai Perum Perhutani KPH Garut.

Tabel 3.
Hasil data rekapitulas kehadiran pegawai perum perhutani KPH Garut

Tahun	Kehadiran (%)
2018	72%
2019	79%
2020	73%
2021	71%

Sumber: Subseksi SDM, dan Umum Perum Perhutani KPH Garut

Kehadiran pegawai di Perum Perhutani KPH Garut mengalami fluktuasi di empat tahun terakhir, dimana pada tahun 2018 kehadiran mencapai 72% di tahun 2019 naik menjadi 79%, ditahun 2020 mengalami penurunan menjadi 73%, dan mengalami penurunan kembali pada tahun 2021 menjadi 71%. Terlihat pada **Tabel 3.** kehadiran pegawai Perum Perhutani KPH Garut mengalami penurunan pada tiga tahun terakhir.

Grand theory yang digunakan untuk mengatasi masalah produktivitas kerja ini terdapat dalam teori manajemen sumber daya manusia. Menurut Bambang Kusriyanto (1991:2) dalam Senen et al., (2018) mengemukakan permasalahan produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu tingkat pendidikan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi, kebijakan pemerintah dibidang produksi, investasi, perizinan, moneter, fiskal, harga, dan distribusi. Yuliantini & Pramita (Yuliantini & Pramita, 2022) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu, sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan Industrial Pancasila (H.I.P), tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, dan iklim kerja, sarana produksi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Teddy Saptarianto selaku Kepala Sub Seksi SDM dan Umum Perum Perhutani KPH Garut pada tanggal 20 Juli 2022 mengatakan permasalahan lingkungan tempat bekerja pegawai baik secara fisik atau sosial sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Perusahaan senantiasa terus melakukan perbaikan lingkungan

kerja, untuk lingkungan kerja fisik dengan memperbaiki ruang kerja agar memberikan kenyamanan kepada pegawai, memperbaiki peralatan kerja agar dapat digunakan secara optimal, mengganti peralatan yang sudah rusak dengan peralatan yang baru, memberikan bantuan alat kerja diperlukan pegawai untuk menunjang pekerjaannya seperti memberikan bantuan laptop, pemerataan pemasangan wifi, serta senantiasa memperhatikan kebersihan baik didalam ruang kerja, maupun disekitar ruang kerja. Data pada **Tabel 4.** menunjukkan kondisi sarana prasarana yang ada ditempat pegawai bekerja.

Tabel 4.
Hasil data sarana prasarana perum perhutani KPH Garut

No	Nama	Jumlah	Kondisi
1.	Kantor Perhutani	1	Baik perlu perbaikan
2.	Kantor Asisten Perhutani (Asper)	7	Baik
3.	Rumah Dinas	2	Baik perlu perbaikan
		25	Baik
		13	Baik perlu perbaikan
4.	Komputer/Laptop	8	Rusak
		9	Sangat rusak
		16	Baik
		4	Baik perlu perbaikan
5.	Printer	3	Rusak
		7	Baik
6.	Kios opset koperasi	5	Baik perlu perbaikan
		1	Baik

Sumber: Subseksi Sarana Prasarana, Optimalisasi Aset, dan IT Perum Perhutani KPH Garut

Sedangkan berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Teddy Saptarianto selaku Kepala Sub Seksi SDM dan Umum Perum Perhutani KPH Garut pada tanggal 20 Juli 2022 terkait lingkungan kerja sosial yaitu membangun hubungan kerja menjadi faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, beberapa upaya untuk membangun hubungan antara atasan dan pegawai yaitu dengan adanya kegiatan pembinaan yang sering disebut roadshow dimana bagian management mendatangi setiap bagian kerja untuk melakukan pembinaan, didalamnya membahas terkait progress pekerjaan, kendala yang dihadapi, serta berdiskusi bersama untuk memberikan solusi atas kendala yang dihadapi, kegiatan ini dilakukan sebagai bentuk dukungan atasan kepada setiap pegawai dalam bekerja, dan memotivasi pegawai untuk semangat dalam bekerja, kerjasama antar pegawai juga senantiasa dibangun dengan kegiatan sholat berjamaah, touring, dan gathering.

Solusi kedua yaitu pemberian penghargaan, penghargaan merupakan timbal balik yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik dan dapat menjadi motivasi pegawai agar meningkatkan produktivitas kerjanya (Wardani, 2018). Penghargaan dalam sebuah perusahaan memiliki pengaruh kuat dalam meningkatkan produktivitas kerja, ketidakpuasan pegawai terhadap penghargaan yang diterima dapat menimbulkan perilaku negatif pegawai terhadap perusahaan yang bisa dilihat dari menurunnya komitmen yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas kerjanya (Rumahlaiselan et al., 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Indrawati, Baharudin, dan Buyung menyatakan bahwa penghargaan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Indrawati, Baharuddin, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Teddy Saptarianto selaku Kepala Sub Seksi SDM dan Umum Perum Perhutani KPH Garut pada tanggal 20 Juli 2022 memberikan penghargaan kepada pegawai sebagai upaya peningkatan produktivitas kerja pegawai dengan adanya pemberian tunjangan-tunjangan, dan asuransi kesehatan yang diberikan kepada setiap pegawai, sedangkan bonus tunai, piagam, dan hadiah terhadap pegawai yang berprestasi dan produktif, serta terdapat peluang untuk promosi karena prestasi bekerja dengan tingkat disiplin, dan attitude selama bekerja baik. Pemberian penghargaan kepada pegawai Perum Perhutani KPH Garut dirasa sangat penting sebagai bentuk apresiasi dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Produktivitas kerja pegawai yang tinggi sangat penting untuk menimbulkan keunggulan kompetitif yang kuat sehingga tujuan perusahaan tercapai, begitupula sebaliknya jika produktivitas kerja pegawai rendah, maka akan menghambat keberhasilan dari perusahaan (Masharyono et al., 2020) (Kyenzi et al., 2020). Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam permasalahan yang terjadi di Perum Perhutani KPH Garut, yaitu dengan memberikan lingkungan kerja dan penghargaan terhadap pegawai. Dengan demikian perusahaan dapat mencegah rendahnya produktivitas kerja pegawai dan bahkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

2. METHODS

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan penghargaan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Perum Perhutani KPH Garut. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) yang memiliki dimensi 1) lingkungan kerja fisik, 2) lingkungan kerja sosial. Serta penghargaan (X2) yang memiliki dimensi 1) base pay, 2) contingent pay, 3) employee benefits, 4) Non-financial reward. Masalah penelitian yang merupakan variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y) yang memiliki dimensi 1) kemampuan, 2) meningkatkan hasil yang dicapai, 3) semangat kerja, 4) membangun diri, 5) mutu, 6) efisiensi.

Adapun unit analisis dalam penelitian ini penelitian adalah pegawai Perum Perhutani KPH Garut. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun yaitu dimulai pada pertengahan bulan Agustus 2022 sampai dengan bulan Desember 2022.

Jenis dan Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian berjenis deskriptif dan verifikatif menggunakan metode kuantitatif. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data karakteristik umum Perum Perhutani KPH Garut, beserta data masing-masing variabel yang dikaji. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kelompok data yang dapat diperoleh langsung (primer) maupun tidak langsung (sekunder). Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan manusia yang karakteristiknya mungkin dapat diteliti dalam area yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai yang bekerja di kantor Perum Perhutani KPH Garut yang berjumlah 78 pegawai.

Sampel adalah bagian dari populasi (Ediyanto et al., 2013). Sedangkan menurut Lisnani (Lisnani, 2019) sampel dapat didefinisikan sebagai bagian dari semua anggota populasi yang diminati.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dalam pengambilan jumlah sampel. Teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara semua anggota populasi digunakan sampel (Niswara et al., 2019). Jadi pegawai Perum Perhutani KPH Garut sejumlah 78 pegawai yang bekerja di kantor seluruhnya digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Untuk mengetahui layak atau tidaknya instrumen pengumpulan data yang akan disebar, perlu dilakukan tahap pengujian berupa pengujian validitas dan reliabilitas. Kebenaran data dapat dilihat dari instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel (Nasution, 2017).

Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang dilakukan. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu software computer program SPSS 22.0 for windows.

Teknik Analisis Verifikatif

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh lingkungan kerja (X1) dan penghargaan (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS). Partial Least Squares (PLS) merupakan metode analisis yang tidak didasarkan banyak asumsi (Cahyaningrum & Hoyyi, 2015). Data tidak harus memiliki jumlah sample yang besar dan tidak harus berdistribusi normal multivariate. PLS juga dapat menunjukkan ada ataupun tidaknya hubungan antar variabel laten (Ghozali, 2014:7).

Analisis menggunakan PLS terdapat lima tahapan yang masing-masing tahapannya akan berpengaruh terhadap tahapan selanjutnya, yaitu (1) konseptualisasi model, (2) menentukan metode analisis algorithm, (3) menentukan metode resampling, (4) menggambar diagram jalur, dan (5) evaluasi model (Ghozali & Latan, 2015:47).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pada bagian ini akan dilakukan tahapan analisis data untuk menjawab hipotesis penelitian yang sudah dirumuskan. Pengujian ini dilakukan dengan metode Patrial Least Square-Structur (PLS) menggunakan software SmartPLS 3.0. Berikut adalah tahapan tahapan analisis dengan metode PLS.

Pengujian Outer Model (Evaluasi Model Pengukuran Reflektif). Pengujian outer model disebut outer relation atau measurement model merupakan pengujian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel laten dengan setiap indikatornya untuk mendapatkan hasil mengenai hubungan yang terjadi antar variabel yang diteliti. Dengan kata lain outer model atau measurement model untuk mendefinisikan bagaimana hubungan yang terjadi antara setiap variabel dengan indikatornya. Pengujian outer model dalam PLS dapat dianalisis dengan tahapan berikut ini:

Uji Convergent Validity. Convergent validity merupakan alat yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas reflektif sebagai alat yang digunakan untuk mengukur variabel yang dapat dilihat melalui nilai outer loading dari setiap indikator variabel (Juliana, 2017). Berikut adalah **Tabel 5**. hasil loading factor untuk penelitian ini:

Tabel 5.
Loading factor

INDIKATOR	LK	P	PK
LK1.1	0,755		
LK1.2	0,751		
LK1.3	0,836		
LK1.4	0,793		
LK1.5	0,839		
LK1.6	0,840		
LK2.1	0,888		
LK2.2	0,825		
LK2.3	0,882		
LK2.4	0,885		
LK2.5	0,895		
LK2.6	0,895		
P1.1		0,739	
P1.2		0,737	
P1.3		0,764	
P2.1		0,845	
P2.2		0,865	
P2.3		0,805	
P3.1		0,860	
P3.2		0,816	
P3.3		0,865	
P4.1		0,827	
P4.2		0,888	
P4.3		0,795	
PK1.1			0,868
PK1.2			0,851
PK1.3			0,861
PK2.1			0,890
PK2.2			0,915

INDIKATOR	LK	P	PK
PK2.3			0,906
PK3.1			0,799
PK3.2			0,913
PK3.3			0,870
PK4.1			0,723
PK4.2			0,887
PK4.3			0,906
PK5.1			0,952
PK5.2			0,916
PK5.3			0,830
PK6.1			0,919
PK6.2			0,891
PK6.3			0,871

Keterangan :

LK = Lingkungan Kerja

P = Penghargaan

PK = Produktivitas Kerja

Indikator dikatakan valid jika loading factor > 0.70 . Namun menurut Chin dalam Ghazali (2014) mengungkapkan bahwa untuk penelitian tahap awal nilai loading factor 0.50 sampai 0.60 masih dianggap cukup baik. Berdasarkan data di atas, dapat dikatakan bahwa indikator penelitian ideal atau valid sebagai indikator yang mengukur konstruk, Semakin tinggi nilai loading factor maka akan semakin besar interpretasi matrik faktor dalam Average Variance Extracted (AVE). Penggunaan AVE sebagai kriteria pengujian convergent validity. AVE dapat menunjukkan kemampuan nilai variabel laten dalam mewakili skor data asli. Semakin besar nilai AVE berarti semakin tinggi kemampuannya menjelaskan nilai pada indikator-indikator yang mengukur variabel laten. Berikut merupakan nilai AVE dalam penelitian ini.

Tabel 6.
Average Variance Extracted (AVE)

	(AVE)
Lingkungan Kerja	0,709
Penghargaan	0,670
Produktivitas Kerja	0,770

Berdasarkan hasil pengujian pada **Tabel 6.** menunjukkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini memiliki nilai AVE lebih dari 0.5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

seluruh indikator lingkungan kerja, penghargaan, dan produktivitas kerja dikatakan valid untuk mengukur variabel masing-masing.

Uji Discriminant Validity. Proses pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa jauh suatu konstruk benar-benar berbeda dengan konstruk lainnya. Pengujian discriminant validity dengan melihat analisis crossloading antara indikator dengan konstruk nya yaitu dengan membandingkan korelasi indikator terhadap konstruk asosiasinya dengan koefisien korelasi dengan konstruk lain. Nilai koefisien korelasi indikator terhadap konstruk asosiasinya harus lebih besar daripada konstruk lain. **Tabel 7.** merupakan hasil dari analisis cross loading dari data penelitian:

Tabel 7.
Cross loading

INDIKATOR	LK	P	PK
LK1.1	0,755	0,570	0,570
LK1.2	0,751	0,681	0,640
LK1.3	0,836	0,561	0,609
LK1.4	0,793	0,689	0,607
LK1.5	0,839	0,706	0,673
LK1.6	0,840	0,723	0,693
LK2.1	0,888	0,654	0,781
LK2.2	0,825	0,590	0,677
LK2.3	0,882	0,703	0,700
LK2.4	0,885	0,634	0,753
LK2.5	0,895	0,712	0,830
LK2.6	0,895	0,743	0,853
P1.1	0,408	0,739	0,487
P1.2	0,762	0,737	0,728
P1.3	0,473	0,764	0,516
P2.1	0,595	0,845	0,646
P2.2	0,628	0,865	0,710
P2.3	0,586	0,805	0,623
P3.1	0,700	0,860	0,709
P3.2	0,694	0,816	0,671
P3.3	0,670	0,865	0,709
P4.1	0,700	0,827	0,743
P4.2	0,702	0,888	0,752
P4.3	0,710	0,795	0,778

INDIKATOR	LK	P	PK
PK1.1	0,808	0,768	0,868
PK1.2	0,720	0,663	0,851
PK1.3	0,772	0,764	0,861
PK2.1	0,707	0,751	0,890
PK2.2	0,783	0,749	0,915
PK2.3	0,795	0,711	0,906
PK3.1	0,670	0,733	0,799
PK3.2	0,752	0,691	0,913
PK3.3	0,743	0,678	0,870
PK4.1	0,598	0,705	0,723
PK4.2	0,742	0,700	0,887
PK4.3	0,733	0,736	0,906
PK5.1	0,801	0,760	0,952
PK5.2	0,700	0,710	0,916
PK5.3	0,722	0,824	0,830
PK6.1	0,757	0,720	0,919
PK6.2	0,714	0,724	0,891
PK6.3	0,693	0,759	0,871

Dari hasil pengujian dengan cross loading pada **Tabel 7**, terlihat bahwa korelasi setiap konstruk dengan indikatornya lebih besar dibandingkan korelasi setiap konstruk dengan indikator konstruk lain. Metode lain untuk menguji discriminant validity dilakukan melalui analisis Fornell-Lacker Criterion yaitu uji validitas yang dilakukan dengan membandingkan korelasi antar variabel atau konstruk dengan akar kuadrat dari Average Variance Extracted (\sqrt{v}). Prediksi dikatakan memiliki nilai AVE yang baik apabila nilai akar kuadrat AVE setiap variabel laten lebih besar dari korelasi antar variabel laten lainnya. Berikut adalah **Tabel 8**. Fornell-Lacker Criterion:

Tabel 8.
Fornell lacker criterion

	LK	P	PK
Lingkungan Kerja	0,842		
Penghargaan	0,790	0,819	
Produktivitas Kerja	0,839	0,834	0,877

Berdasarkan hasil pengujian discriminant validity melalui fornell-lacker criterion terlihat bahwa akar AVE (\sqrt{v}) untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi setiap konstruk dengan konstruk lainnya. Dari hasil kedua analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity.

Composite Reliability. Analisis ini bertujuan untuk memastikan bahwa tidak terdapat masalah terkait dengan pengukuran reliabilitas. Untuk melihat ada tidaknya masalah reliabilitas dapat dilihat pada nilai composite reliability dan cronbach's alpha. Penelitian terbebas dari masalah reliabilitas apabila nilai composite reliability maupun cronbach's alpha lebih dari 0.70 (Ghozali I., 2014). Namun Yamin (2011) berpendapat bahwa apabila cronbach's alpha kurang dari 0.50 tetapi nilai dari composite reliability lebih dari 0.70 maka konstruk masih dapat dikatakan reliabel. Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas konstruk:

Tabel 9.
Realibilitas konstruk

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Lingkungan Kerja	0,962	0,967
Penghargaan	0,955	0,960
Produktivitas Kerja	0,982	0,984

Hasil pengujian berdasarkan **Tabel 9.** hasil pengolahan SmartPLS pada masing-masing variabel laten dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini mempunyai nilai cronbach's alpha dan composite realibility lebih dari 0.7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel laten pada penelitian ini dikatakan reliabel dan model yang dibangun memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik.

Berdasarkan hasil pengujian pada outer model yaitu dengan menguji convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability dapat disimpulkan bahwa outer model dalam penelitian ini telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam tahap-tahap penelitian PLS. Oleh karena itu penelitian ini layak untuk dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Evaluasi Model Struktural (Outer Model)

Setelah dilakukan pengujian outer model, tahap selanjutnya adalah pengujian inner model. Pengujian inner model dilakukan melalui analisis R-Square (R^2), F-Square (F^2), Stone Geisser (Q^2) dan Good of Fit (GoF). Berikut adalah uraian dari masing-masing komponen pengujiannya:

Analisis R-Square (R^2). Analisis R-Square (R^2) memiliki tujuan untuk menjelaskan besarnya proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh semua variabel independen. Menurut Chin hasil R^2 sebesar 0,67 mengindikasikan bahwa model dikategorikan baik, 0,33 dikategorikan moderat sedangkan 0,19 dikategorikan lemah (Ghozali I., 2014). Berikut adalah hasil output uji R^2 :

Tabel 10.
R-square (r^2)

	R Square
Produktivitas Kerja	0,782

Berdasarkan **Tabel 10.** hasil pengujian koefisien determinasi output smartPLS, dapat diketahui bahwa R-square sebesar 0,782 mengindikasikan bahwa variabel produktivitas kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu produktivitas kerja sebesar 78,2%, sedangkan sisanya sebesar 21,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hasil R^2 sebesar 0,782 tersebut mengindikasikan bahwa variabel dalam model memiliki hubungan yang baik.

Uji F-Square (F^2). Uji ini dilakukan untuk menganalisis tingkat pengaruh prediktor variabel laten apakah lemah, medium atau besar pada tingkat struktural. Nilai F^2 sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 mengindikasikan prediktor variabel laten memiliki pengaruh yang lemah, moderat, dan besar pada tingkat struktural. Berikut adalah hasil pengujian untuk F-Square dalam penelitian ini:

Tabel 11.
F-square (F^2)

	Lingkungan Kerja	Penghargaan	Produktivitas Kerja
Lingkungan Kerja			0,396
Penghargaan			0,357
Produktivitas Kerja			

Berdasarkan hasil output F-Square pada **Tabel 11.** diatas, dapat diketahui bahwa nilai prediktor lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas kerja memiliki tingkat pengaruh yang besar karena melebihi nilai 0.3 yaitu sebesar 0.4. Begitupun variabel penghargaan memiliki tingkat pengaruh besar karena melebihi nilai 0.5 yaitu sebesar 0.36.

Uji Stone Geisser (Q^2). Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model. Nilai Q-Square yang melebihi nol (0) memiliki nilai predictive relevance yang baik, sedangkan apabila nilai Q-Square yang kurang dari nol menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance yang baik. Berikut ini adalah rumus untuk menghitung nilai Q^2 :

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,782^2)$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka model penelitian dapat dikatakan mempunyai nilai predictive relevance yang baik karena memiliki nilai yang lebih dari nol (0). Uji Good of Fit (GoF). Nilai rata-rata Average Commulative dalam penelitian ini berdasarkan data yang diperoleh dari pengujian sebelumnya adalah 0.770 dan nilai rata-rata dari R^2 adalah 0.612.

Setelah nilai Average Commulative dan R^2 diketahui, langkah selanjutnya adalah menghitung nilai Goodness of Fit berdasarkan rumus di atas:

$$GoF = \sqrt{Com \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,770 \times 0,782}$$

$$GoF = 0,686$$

Berdasarkan hasil penghitungan yang telah dilakukan maka hasil GoF adalah 0,686 yang mana lebih besar dari 0,36. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model yang dibangun memiliki Goodness of Fit yang baik.

Pengujian Hipotesis (Resampling Bootsraping)

Pengujian Outer Model. Pengujian hasil outer atau hubungan variabel laten menuju ke indikator-indikatornya dapat dilihat dari lampiran 10. Nilai t-hitung dari variabel laten kesemua indikatornya didapati melalui bootsrapping, sehingga didapat nilai output outer loading. Dalam tabel outer loading didapat nilai t-statistik lebih besar dari t tabel (1,992). Dari hasil outer loading dapat disimpulkan bahwa semua indikatoor konstruk dalam model valid karena t-statistik yang dihasilkan lebih besar dari 1,992.

Pengujian Inner Model

Pengujian hipotesis inner model adalah pengujian antar konstruk yang ditunjukkan dari hasil inner model atau hubungan antar konstruk. Pengujian ini dilakukan dengan cara two tail pada $\alpha = 0,05$ dan t tabel = 1,992 kemudian dibandingkan dengan t-statistik pada path coefficient hasil bootsrapping.

Tabel 12.
Koefisien jalur

	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sampel Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/Stdev)</i>	<i>Keterangan</i>
X1 → Y	0,479	0,474	0,101	4,769	Signifikan
X2 → Y	0,455	0,461	0,095	4,799	Signifikan
X1 & X2 → Y	0,782	0,788	0,044	17,948	Signifikan

Berdasarkan hasil inner model pada **Tabel 12.** dapat dideskripsikan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis 1

H1: Terdapat pengaruh dari lingkungan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data Tabel 11. hipotesis penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil uji terhadap koefisien parameter antara lingkungan kerja (X1) dan produktivitas kerja (Y) menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 47,9% dengan nilai t-statistik 4,769 dan signifikan pada $\alpha =$

0,05, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja ($4,769 > 1,992$), maka H_0 ditolak.

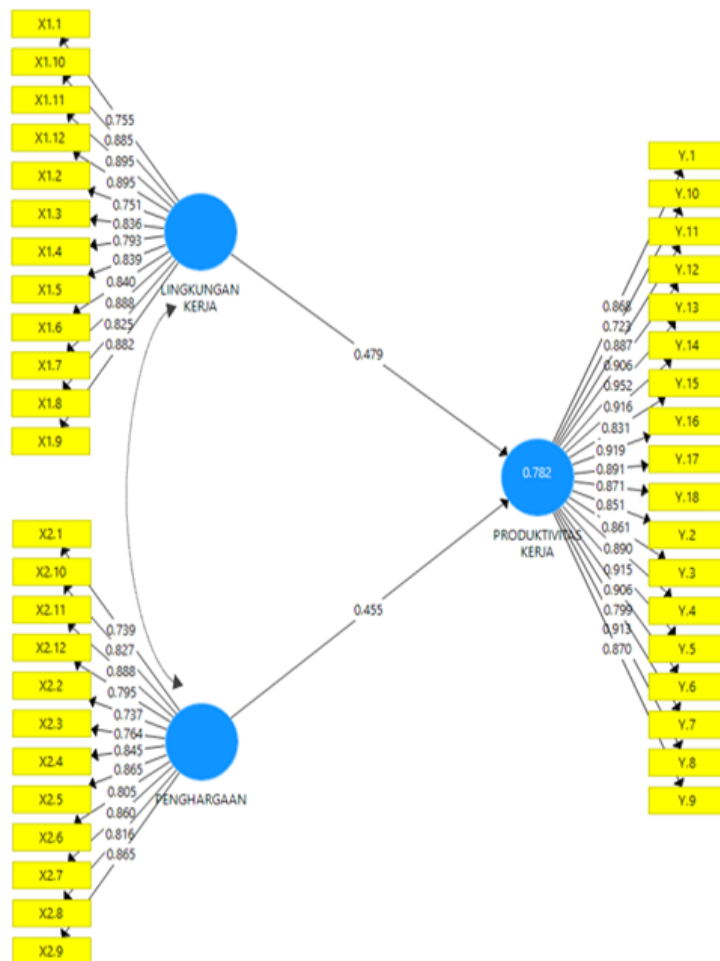
Pengujian Hipotesis 2

H2: Terdapat pengaruh dari penghargaan (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data Tabel 11. hipotesis penelitian menyatakan bahwa penghargaan (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil uji terhadap koefisien parameter antara penghargaan (X2) dan produktivitas kerja (Y) menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 45,5% dengan nilai t-statistik 4,799 dan signifikan pada $\alpha = 0,05$, dapat disimpulkan bahwa penghargaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja ($4,799 > 1,992$), maka H_0 ditolak.

Pengujian Hipotesis 3

H3: Terdapat pengaruh dari lingkungan kerja (X1) dan penghargaan (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data Tabel 11. hipotesis penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja (X1) dan penghargaan (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil uji terhadap koefisien parameter antara lingkungan kerja (X1), penghargaan (X2) dan produktivitas kerja (Y) menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 78,2% dengan nilai t-statistik 17,948 dan signifikan pada $\alpha = 0,05$, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan penghargaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja ($17,948 > 1,992$), maka H_0 ditolak.

Secara utuh model penelitian tergambar pada model struktur **Gambar 1.** berikut ini:



Gambar 1.
Model struktural penelitian

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi juga produktivitas kerja pegawai di Pegawai Perum Perhutani KPH Garut.

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penghargaan maka semakin tinggi juga produktivitas kerja pegawai di Pegawai Perum Perhutani KPH Garut.

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan penghargaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan penghargaan maka semakin tinggi juga motivasi kerja pegawai di Pegawai Perum Perhutani KPH Garut.

Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan terus meningkatkan lingkungan kerja dengan cara perusahaan melakukan perbaikan secara terus-menerus kondisi tempat pegawai bekerja sesuai dengan kebutuhan pegawai dan membuat suasana nyaman dalam bekerja sehingga hubungan diantara pegawai terjalin dengan baik sehingga menciptakan produktivitas kerja yang meningkat.

Hasil penelitian menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan terus memberikan penghargaan secara konsisten sebagai apresiasi atas prestasi kerja pegawai sehingga memotivasi pegawai untuk bekerja dengan produktif.

Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan penghargaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan terus meningkatkan lingkungan kerja dan penghargaan agar memotivasi pegawai agar produktivitas meningkat.

7. REFERENCES

- Abdul Basit, A., Hermina, T., & Al Kautsar, M. (2018). The Influence of Internal Motivation and Work Environment on Employee Productivity. *KnE Social Sciences*, 3(10), 790–800. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3424>
- Ahmed, H., & Assistant, M. (2017). The Impact of Human Recourses Management Practices on Organizational Performance : Assessing the Mediating Role of Employee Productivity. *Pdfs.Semanticscholar.Org*, 9(18).
- Ajayi, S. (2020). The Impact of Leadership Styles on Employee Productivity in Nigerian Oil & Gas Industry a Case Study of Nigeria LNG Limited. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3532749>
- Ajayi, S. D. (2015). Effects of Motivation on Employee Productivity: A Case Study of First Bank of Nigeria Plc. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2700556>

- Althawadi, W., Sweis, J., G., Sweis, J., R., & Alawneh, A. (2020). Green Buildings Awareness in the Construction Industry: The Case of Bahrain. *International Journal of Information Management*, 12(1), 71–91.
- Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (2022). Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama*, 21(2), 1–11. <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- Amutha, V. K. V. & R. (2015). an Impact of Training on Employee Productivity and Development. *International Journal of Human Resource*, 5(5), 41–44.
- Anitha, R., & Ashok Kumar. (2016). A Study On The Impact Of Traiining On Employee Performance In Private Insurance Sector, Coimbatore District. *Science of Surverying and Mapping*, 41(8), 7196.
- Bangun, W. (2006). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *CORE Sosiohumaniora*, 8(2), 143–157. <http://jurnal.unpad.ac.id/sosiohumaniora/article/view/5367/2729>
- Bao, C., & Nizam, D. I. (2015). the Impact of Motivation on Employee Performance in the Electronics Industry in China. *International Journal of Accounting and Business Management*, 3(2), 29–45. <https://doi.org/10.24924/ijabm/2015.11/v3.iss2/29.45>
- Buallay, A., Abuhommous, A. A., & Kukreja, G. (2021). The relationship between intellectual capital and employees' productivity: evidence from the Gulf Cooperation Council. *Journal of Management Development*, 40(6), 526–541. <https://doi.org/10.1108/JMD-05-2019-0210>
- Cahyaningrum, E., & Hoyyi, A. (2015). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan menggunakan pendekatan partial least square (Studi Kasus pada PT. Telkom Indonesia Divisi Regional Jawa Tengah-DIY dan Wilayah Telekomunikasi Semarang). 4(2004), 805–814.
- Dai, K., & Qin, X. (2016). Perceived Organizational Support and Employee Engagement : Based on the Research of Organizational Identification and Organizational Justice. 46–57. <https://doi.org/10.4236/jss.2016.412005>
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>
- Ediyanto, Mara, N., & Satyahadewi, N. (2013). Pengklasifikasian Karakteristik Dengan Metode K-Means Cluster Analysis. *Buletin Ilmiah Mat. Stat. Dan Terapannya (Bimaster)*, 02(2), 133–136.
- Eliphas, M. R., & S, M. L. (2017). The influence of performance appraisal practices on employee productivity: A case of Muheza District, Tanzania. *Issues in Business Management and Economics*, 5(4), 45–59.
- Endaryono, B. T., Juansah, A. J., & Nizmah, N. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan-Karyawati PT Panasonic Gobel

- Indonesia Jakarta Timur. Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 3(1), 88–101. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v3i1.190>
- Gamage, A., & Wickramaratne, W. P. R. (2021). Quality of Life and Quality of Work Life as Determinants of Employee Productivity: Self-reports of Tea Harvesters in Sri Lanka. *EMAJ: Emerging Markets Journal*, 11(1), 50–59. <https://doi.org/10.5195/emaj.2021.217>
- Haddad, M., Sanders, D., & Bausch, N. (2019). Selecting a robust decision making method to evaluate employee performance. *International Journal of Management and Decision Making*, 18(4), 333–351. <https://doi.org/10.1504/ijmdm.2019.102646>
- Ifeyinwa, L. (2020). Effect Of Reward System On The Performance Of Sachet Waters Companies In Anambra State , Nigeria. 8(4), 20–31.
- Imam Ghozali. (2014). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Indrawati, Baharuddin, B. (2018). Pengaruh Semangat Kerja , Disiplin Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar The Influence of Morale , Work Discipline , and Compensation Against Work Productivity Employees at the District O. *YUME: Journal of Management*, 1(1), 11–33.
- Jafari, A., & Tehran, G. M. (2017). Identification of effective factors on employee productivity in a military health organization. *Journal of Military Medicine*, 19(3), 234–244.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Kyenzi, E. K., Kinyili, J., & Nzioki, S. (2020). Human Resource Practices Influencing Employees Productivity in the Department of National Registration Bureau Nairobi County, Kenya. *The International Journal of Business & Management*, 8(9), 161–165. <https://doi.org/10.24940/theijbm/2020/v8/i9/bm2009-041>
- Lestari, A. R., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 28–33.
- Lisnani, L. (2019). Pengaruh Penggunaan Konteks Daun terhadap Hasil Belajar Siswa. Mosharafa: *Jurnal Pendidikan Matematika*, 8(3), 423–434. <https://doi.org/10.31980/mosharafa.v8i3.555>
- Macke, J., & Genari, D. (2019). Systematic literature review on sustainable human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 208, 806–815. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.091>
- Mayasari, R., Senen, S. H., & Tarmedy, E. (2018). Gambaran Lingkungan Kerja Sosial, Penghargaan Finansial Dan Retensi Karyawan Pada Pt. Baett Mal Abadi Di Cilegon. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 3(1), 32–41. <https://doi.org/10.17509/jbme.v3i1.14245>
- Muryadi, M. A. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Qwl) Dan Penghargaan Terhadap Produktivitas Guru Sd Negeri Di Kecamatan Kebon Jeruk Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 71–80. <https://doi.org/10.21009/jmp.v9i1.10785>

- Nasution, H. F. (2017). INSTRUMEN PENELITIAN DAN URGENSINYA DALAM PENELITIAN KUANTITATIF. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman*, 59–75.
- Niswara, R., Muhajir, M., & Untari, M. F. A. (2019). Pengaruh model project based learning terhadap high order thinking skill. *Mimbar PGSD Undiksha*, 7(2), 85–90.
- Paresashvili, N., Maisuradze, T., Gechbaia, B., Weis, L., & Koval, V. (2021). Conflict management impact on the employee productivity. *SHS Web of Conferences*, 111, 01010. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202111101010>
- Prahasti, S., & Wahyono. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 543–552.
- Priyadarshini, B., & Sinha, R. (2020). Impact of Talent Management on Employee Performance: A Study of Private Universities in Bengaluru. *Our Heritage Journal*, 22(3), 52–55.
- Ritsri, U., & Meeprom, S. (2019). Does knowledge management practice produce accounting employee productivity in the tourism business in Thailand? *Anatolia*, 31(1), 99–110. <https://doi.org/10.1080/13032917.2019.1708424>
- Romi, A., Cook, K. A., & Dixon-Fowler, H. R. (2018). The influence of social responsibility on employee productivity and sales growth: Evidence from certified B corps. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 9(4), 392–421. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-12-2016-0097>
- Rotea, C. S., Logofatu, M., & Ploscaru, C. C. (2018). Evaluating the Impact of Reward Policies on Employee Productivity and Organizational Performance in Hospitals. *Eurasian Journal of Business and Management*, 6(2), 65–72. <https://doi.org/10.15604/ejbm.2018.06.02.006>
- Rumahlaiselan, A., Wenas, R. S., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3783–3792. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21904>
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik. *Musamus Journal of Public Administration*, 2(01), 1–13. <https://doi.org/10.35724/mjpa.v2i01.2454>
- Senen, S. H., Masharyono, M., & Edisa, N. (2020). The Effect of Job Characteristics to Employee's Performance: A Case Study on Employees at Interior Industry. 117(*Gcbme* 2018), 227–232. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200131.048>
- Shahar Austrian Ichak. (2019). Organizational Culture and Its Themes. *International Journal of Business and Management*, 3(12). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v3n12p137>
- Suherman, D. (2020). Analisa Rasio Kehadiran Terhadap Produktivitas Kerja B Ank ' X ' Di Bandung. 2, 46–50.
- Sung, M. and K. M. (2017). How symmetrical employee communication leads to employee engagement and positive employee communication behaviors The mediation of employee-organization. <https://doi.org/10.1108/JCOM-04-2016-0026>

- Sutiyono. (2006). Analisis Produktivitas Berdasarkan Pendekatan Metode American Productivity Center di PT GFI Sidoarjo. 192–202.
- Wardani, D. S. C. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Telkom Indonesia Witel Bekasi. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(3), 227–238. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i3.94>
- Yuliantini, N. P. R., & Pramita, K. D. (2022). Jurnal komunikasi hukum. *Jurnal Komunikasi Hukum*, Volume 7 Nomor 1 Februari 2021, 8(1), 469–480. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jkh/issue/view/863>
- Zakaria, A. M., Farea, M. M., & Al-Hodiany, Z. M. (2017). Leadership Style Effect on Employee Productivity in Al-Madinah International University. *International Sciences of Management Journal*, 1(1).