

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Baros Kota Cimahi

Reni Septiani Kusmana

Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital Bandung, Indonesia

reni10120362@digitechuniversity.ac.id

Yudi Ferdiana

Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital Bandung, Indonesia

Article's History:

Received 9 Februari 2024; Received in revised form 17 Februari 2024; Accepted 1 Maret 2024; Published 1 Juni 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Kusmana, R. S., & Ferdiana, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Baros Kota Cimahi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10 (3). 1785-1789. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2468>

Abstrak:

Tujuan penelitian ini mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Baros Kota Cimahi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu metode Kualitatif Deskriptif, yang mencakup eksplorasi mendalam terhadap informasi melalui serangkaian wawancara dengan dua informan yang merupakan pegawai Kantor Kelurahan Baros Kota Cimahi. Pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memperoleh gambaran yang komprehensif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karena kurangnya kelengkapan lingkungan kerja fisik ternyata menjadi penyebab penurunannya motivasi kerja, sehingga hal ini mempengaruhi kinerja para pegawai di Kantor Kelurahan Baros Kota Cimahi.

Keywords: Kinerja pegawai, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja

Pendahuluan

Kantor Kelurahan Baros merupakan salah satu kantor kelurahan yang ada di Kota Cimahi, dan bertugas membantu pemerintah kota untuk memenuhi kebutuhan pengelolaan kependudukannya, seperti izin pekerjaan umum, izin umum kecamatan, izin pendidikan, Kesehatan masyarakat, serta pemberdayaan Perempuan Perempuan dan perlindungan anak.

Di dalam suatu instansi baik itu swasta ataupun pemerintah seperti kelurahan Baros ini, tidak akan terlepas dari adanya sumber daya manusia. Menurut Yukl dalam (Fata, 2020) mengemukakan bahwa sumber daya manusia ialah salah satu faktor penting di dalam organisasi maupun perusahaan. Keberadaan Sumber daya manusia di dalam Kantor Kelurahan Baros ini menjadi faktor yang paling penting untuk menunjang keberhasilan terwujudnya suatu visi dan misi kantor kelurahan. Dengan memiliki SDM yang baik dan kompeten tentunya akan membawa suatu perusahaan atau instansi menjadi semakin berkembang karena kinerjanya yang optimal. Hal tersebut agar memastikan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi (Yanuari, 2019)

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, baik internal maupun eksternal itu sendiri. Faktor internal nya itu sendiri meliputi kompetensi yang mereka punya, pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, serta sikap dan prilaku yang berpengaruh besar terhadap kinerjanya. Sementara untuk faktor eksternalnya, diantaranya gaya pimpinan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan lingkungan kerja tempat Dimana karyawan bekerja (Lestary & Harmon, 2017).

Menurut (Wahyuningsih, 2018) lingkungan kerja ialah tempat dimana para pekerja atau pegawai menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang telah dilaksanakan. Lingkungan kerja menjadi suatu elemen terpenting pada Kantor Kelurahan untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Kondisi lingkungan kerja non fisik pada Kantor Kelurahan Baros ini sudah cukup baik, namun terdapat beberapa masalah

lingkungan kerja fisik yang kurang memadai, seperti belum terdapat upaya pembaharuan komputer dan belum tersebarnya fasilitas pendingin ruangan di seluruh ruangan. Pada Kantor Kelurahan sangat penting untuk memperhatikan fasilitas komputer yang menjadi tulang punggung operasional, agar memastikan kelancaran dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas administratif tanpa adanya kendala yang dapat menghambat kinerja pegawai..

Kantor Kelurahan juga perlu memperhatikan fasilitas dan perlengkapan kerja yang memadai, contohnya seperti melaksanakan pemeriksaan secara menyeluruh terhadap semua fasilitas guna memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat. Fasilitas yang terjamin kualitasnya akan turut meningkatkan standar pelayanan yang diberikan untuk masyarakat. Pada dasarnya, lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung membantu karyawan menikmati pekerjaan mereka dan dapat meningkatkan kinerja dan semangat bekerja pada tingkat yang sangat tinggi. Menurut (Mutahir A & Abdurrahman, 2021) bahwa baik individu ataupun kelompok pada saat melakukan pekerjaannya tidak di dukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, maka kinerjanya akan sangat rendah.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor motivasi kerja tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Motivasi ialah suatu proses psikologis yang datang akibat faktor yang berada di dalam diri sendiri maupun luar diri sendiri. (Saleh & Utomo, 2018). Sedangkan (Gardjito, Mochammad , & Nurtjahjono, 2014) memaparkan bahwa motivasi kerja adalah sebuah faktor yang dapat mendorong dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia yaitu upaya pemenuhan segala hak yang baik, yang bersifat eksternal (memenuhi persyaratan kebutuhan dasar, pangan, sandang dan papan, yaitu kebutuhan ekonomi dan menyadari perlunya puji dan pengakuan dari atasan. Seorang pegawai harus mempunyai motivasi agar bekerja lebih giat guna mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja dapat muncul dari hal-hal kecil, diantaranya puji dan pengakuan dari atasan ataupun lingkungan kerja yang baik, terutama pada fasilitas kerjanya memadai dan lain-lain. Dengan adanya motivasi, maka terciptanya dorongan di dalam diri para pegawai untuk selalu ikut berpartisipasi dan bertanggung jawab mengerjakan semua tugas yang di berikan dengan rasa nyaman dan sukarela.

Berdasarkan pembahasan diatas, maka dari itu peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Baros Kota Cimahi”.

Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

Menurut (Darmadi, 2020) Lingkungan kerja mengacu pada unsur-unsur yang berkaitan di sekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi seseorang pada saat melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang telah dilimpahkan kepadanya, seperti adanya AC, pencahayaan yang baik dan lain-lain. Sedangkan, Effendy dan Fitria mengemukakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan interaksi kerja secara langsung dengan seseorang yang kedudukannya lebih tinggi, setara, atau bawahan (Effendy & Fitria, 2019).

Menurut (Sedarmayanti, 2014), terdapat dua indikator dari lingkungan kerja, yaitu , a). Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi fisik di sekitar lokasi karyawan yang mungkin berdampak langsung atau tidak langsung terhadap karyawan merupakan acuan dari lingkungan kerja secara fisik, misalnya pencahayaan, suhu, ruang pergerakan, keselamatan, kebersihan, dll. b). Lingkungan kerja non fisik merupakan segala keadaan yang timbul sehubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan dan rekan kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja secara non fisik.

Motivasi Kerja

Menurut (Omita Sari, Budi Santoso, & Sirna, 2022) motivasi ialah suatu dorongan terhadap suatu proses perilaku pada suatu keberhasilan. Motivasi dalam bekerja dapat didorong oleh faktor internal seperti ambisi pribadi, kepuasan internal terhadap pekerjaan, dan keinginan untuk mengatasi tantangan (Umeozor, 2018).

Teori Motivasi yang dikemukakan oleh Fredrick Herzberg, bahwa bahwa setiap individu membutuhkan dua jenis faktor kebutuhan : Pertama,mengenai kebutuhan kesehatan atau kebutuhan pemeliharaan. Faktor pemeliharaan juga meliputi kondisi fisik kerja seperti fasilitas kerja,kepastian pekerjaan dan lain-lain. Dengan hilangnya elemen pemeliharaan dapat menimbulkan ketidakpuasan,serta akan menurunnya kinerja pegawai. Kedua mengenai kebutuhan psikologi seseorang. Hal ini menyangkut pada unsur intrinstik. Faktor ini meliputi pengakuan atau puji, prestasi, kemajuan atau pengembangan dan sebagainya.

Kinerja Pegawai

Menurut Kiruja dan Elegwa dalam (Hanafi, 2017) Kinerja karyawan merupakan fungsi dari keterampilan dan motivasinya, dimana keterampilan mencakup keterampilan, pelatihan, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas, dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan internal yang memotivasi seseorang untuk bertindak. Kinerja karyawan mencakup seberapa baik suatu individu melaksanakan semua tugas dan kewajibannya yang terkait dengan perannya di lingkungan kerja. Hal ini tidak hanya mencakup seberapa baik individu mencapai tujuan yang mereka tetapkan, namun juga bagaimana mereka menerima tantangan, berkontribusi pada tim dan organisasi, dan menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, kinerja karyawan mencakup banyak faktor seperti pencapaian hasil, kemampuan mengatasi hambatan, keterampilan interpersonal, komitmen, dan motivasi.

Metodelogi

Metodelogi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2021, p. 18) metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan oleh landasan filsafat postpositivisme. Metode ini memungkinkan bagi peneliti untuk mengkaji lebih rinci kompleksitas mengenai apa saja hal yang menjadi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja yang akan berdampak kepada kinerja pegawai. Dimana teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti berupa wawancara kepada perwakilan pegawai Kantor Kelurahan Baros Kota Cimahi.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Sebagai pemberi pelayanan publik, pemerintah memang peran penting untuk memberikan pelayanan sebaik-baiknya bagi semua warga negaranya serta menciptakan mekanisme yang memungkinkan untuk para anggotanya untuk mengembangkan segala kreativitas dan bakatnya demi mencapai visi misi (Antonius, 2016).

Menurut Kasi Pemerintahan Kantor Kelurahan Baros Kota Cimahi mengemukakan bahwa dalam jumlah komputer sudah memadai dengan tiap pegawai memiliki satu komputer. Namun, terakhir kali melakukan pengupdatean sistem pada tahun 2018. Hingga saat ini belum dilakukan upaya pembaharuan sistem kembali. Kondisi ini dapat menjadi hambatan yang serius, jika dihadapkan oleh tugas-tugas yang berat, karena kurangnya optimalisasi perangkat lunak dan sistem komputer. Sehingga, hal ini dapat menurunkan kinerjanya. Sementara menurut Staff Kantor Kelurahan Baros Kota Cimahi, meskipun belum ada pembaharuan, sejauh ini masalah tersebut masih bisa diatasi. Namun, ketika dihadapkan dengan tugas yang berat, kendala tersebut dapat menghambat kinerjanya. Sementara itu, untuk tugas yang ringan, kinerja masih bisa dipertahankan dengan baik.

Selain itu, pada Kantor Kelurahan Baros ini, untuk fasilitas kipas angin ataupun ac belum tersebar ke seluruh ruangan. Hanya terdapat di beberapa ruangan saja, seperti ruang pelayanan, aula, dan ruangan Lurahnya saja. Fasilitas kipas angin ini terbilang cukup penting dalam mendukung operasional Kantor Kelurahan. Hilman Kamaludin meresmikan peluncuran sebuah website yang dimana di dalam website tersebut terdapat penjelasan dari Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG) bahwa Kota Cimahi cerah berawan dengan suhu 23° pada siang hari. suhu minimum 18° dan suhu maksimumnya mencapai 31. Melihat dari pemamparan BMKG tersebut Kota Cimahi terbilang cukup panas, karena pada umumnya suhu di atas 30° celcius, dianggap sebagai suhu yang tinggi dan dapat memberikan sensasi panas. Kipas angin tidak hanya untuk menjaga kenyamanan lingkungan kerja. Akan tetapi juga dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan suhu yang terjaga pada tingkatan yang optimal, para pegawai dapat bekerja lebih efisien, fokus dan dapat menghindari ketidaknyamanan karena cuaca panas.

Hasil wawancara dengan Kasi Pemerintahan Kantor Kelurahan Baros Kota Cimahi menjelaskan bahwa di dalam ruangan tempat ia bekerja belum terdapat fasilitas penyejuk ruangan, seperti kipas angin ataupun ac. Maka dari itu saat musim panas datang, hal ini cukup berpengaruh kepada kinerjanya, karena tingginya suhu ruangan tersebut. Hal yang serupa diungkapkan oleh staff Kantor Kelurahan Baros Kota Cimahi bahwa di dalam ruangan ia bekerja belum tersedia penyejuk ruangan kipas angin. Menurutnya, hal ini berpengaruh kepada kinerjanya, karena ketidaknyamanan saat bekerja akibat suhu ruangan yang panas.

Menurut Kasi Pemerintahan Kelurahan Baros Kota Cimahi, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika lingkungan kerja tidak menghadirkan kenyamanan, terutama jika fasilitasnya kurang memadai, maka dapat berpengaruh pada kinerjanya. Dengan fasilitas kerja yang kurang memadai, hal ini membuatnya cenderung bermasalah ketika bekerja. Ia juga berpendapat bahwa, begitu pun sebaliknya,

jika lingkungan kerja baik dan fasilitas kerja pun memadai, maka dirinya pun bersemangat dalam bekerja. Hal serupa yang dikemukakan oleh staff Kantor Kelurahan Baros Kota Cimahi Menurutnya, lingkungan kerja memainkan peran yang penting terhadap kinerja pegawai. Hal ini dipengaruhi oleh fakta bahwa ia bekerja di Kantor Kelurahan itu tidak sendirian, melaikan bersama seluruh rekannya. Oleh karena itu, jika lingkungan kerjanya tidak nyaman, maka akan berpengaruh terhadap kinerja individu maupun tim. Selain itu juga, jika fasilitas kerjanya kurang memadai akan berdampak kepada kinerjanya. Begitupun sebaliknya, jika lingkungan nyaman serta seluruh fasilitasnya baik, ia pun akan bersemangat dalam hal bekerja.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Motivasi kerja dapat terwujud jika kondisi lingkungan kerjanya mendukung dan positif. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti fasilitas yang kurang memadai akan menurunkan sebuah motivasi bekerja. Jika motivasi kerja menurun akan berdampak pada kinerja. Hal ini sejalan dengan teori Frederick Herzberg dimana hilangnya elemen pemeliharaan, seperti kondisi kerja kurang memadai, ketidakpastian pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan, serta akan menurunkan kinerja pegawai. Menurut Kasi Pemerintahan Kelurahan Baros Kota Cimahi, motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti jika fasilitas kerjanya kurang memadai, maka motivasi kerja pun akan menurun, sehingga kinerja pun ikut menurun. Berbeda hal nya jika memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan terpacu bersemangat bekerja. Senada dengan Staff Kantor Kelurahan Baros Kota Cimahi yang berpendapat bahwa motivasi kerja berdampak pada kinerja pegawai. Terutama pada lingkungan kerja yang memiliki peran krusial dalam menciptakan motivasi kerja, yang nantinya akan berdampak pula pada peningkatan kinerja pegawai. Jika lingkungan kerja nya baik, maka motivasi pun akan muncul dengan sendirinya.

Meskipun motivasinya turun dikarenakan lingkungan kerja, khususnya fasilitas kerjanya kurang memadai, akan tetapi para pegawai Kantor Kelurahan Baros Kota Cimahi ini punya cara tersendiri untuk menjaga motivasinya. Menurut Kasi Pemerintahan Pada Kantor Kelurahan Baros Kota Cimahi, berpendapat bahwa cara menjaga motivasi guna memberikan hasil yang optimal dengan cara meraih penghargaan atau pujian dari atasan, karena dalam pujian tersebut terdapat nilai-nilai positif. Dengan adanya pengakuan pegawai akan merasa sangat dihargai. Selain pujian, menurutnya atasan juga perlu menerapkan target kinerja sebagai strategi motivasi dan sebagai bentuk atmosfer kerja yang penuh ambisi dan tantangan. Selain itu, cara atasan memberikan motivasi kerja agar para pegawainya terus termotivasi untuk memberikan hasil optimal dengan cara atasan memberikan tugas secara jelas dan terarah, seperti menyelenggarakan briefing tiap minggu. Dalam hal ini, atasan memberikan gambaran secara konkret mengenai tugas-tugas yang harus di selesaikan dalam satu minggu kedepan.

Sedangkan Staff Kantor Kelurahan Baros Kota Cimahi berpendapat bahwa cara menjaga motivasi kerjanya dengan cara bekerja terus menerus. Menurutnya dengan cara konsistensi dan ketekunan dalam menjalankan pekerjaan, motivasi itu akan secara alami muncul dan memperkuat semangatnya untuk berkontribusi secara maksimal. Hal tersebut menggambarkan bahwa dedikasi yang kuat dan konsisten dalam menjalankan tugas sehari-hari akan akan membentuk landasan, sehingga timbulnya motivasi. Selain itu menurutnya cara atasan menjaga motivasi nya dengan cara atasan memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan. Hal ini menurutnya, sebagai salah satu bentuk motivasi yang diberikan atasan, karena dengan pengimplementasian pelatihan dan pengembangan dirinya akan mendapatkan peningkatan dalam keterampilan yang kemudian akan diterapkan secara langsung dalam kinerja semua pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja dapat timbul karena lingkungan kerjanya itu sendiri. Jika lingkungan kerjanya cukup baik, terutama pada fasilitas yang memadai, maka motivasi kerja pun akan meningkat. Selain itu, atasan memiliki pengaruh yang sangat besar dalam memotivasi para pegawainya guna memberikan hasil terbaik. Pengakuan dari atasan, briefing serta mengadakan upaya pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan merupakan suatu hal yang dapat meningkatkan kinerja. Dengan demikian hal tersebut dapat menjadi katalisator yang akan memicu motivasi guna mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi yang baik. Hal ini selaras dengan teori Frederick Herzberg, bahwa seseorang membutuhkan dua kebutuhan, yaitu kebutuhan pemeliharaan yang mencakup kondisi fisik lingkungan kerja dan lain-lain serta kebutuhan psikologis (intrinsik) yang meliputi pengakuan atau pujian, pelatihan ataupun pengembangan dan lain-lain. Jika kedua elemen itu hilang, maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Kesimpulan

Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Baros Kota Cimahi. Dimana Lingkungan kerja fisik Kantor Kelurahan Baros, khususnya fasilitas kerjanya kurang memadai. Hal ini menghambat kelancaran dan efektivitas dalam melakukan pekerjaan, sehingga secara keseluruhan dapat menurunkan kinerjanya. Selain itu para pegawai merasa motivasinya turun. Hal ini dikarenakan kurangnya fasilitas kerja yang menjadikan motivasi pun turun, sehingga kinerja pun ikut menurun. Akan tetapi atasan mempunyai cara tersendiri untuk meningkatkan lagi motivasi para pegawainya dengan cara memberikan pujian, briefing tugas dan pelatihan ataupun pengembangan. Hal ini senada dengan teori Frederick Herzberg, bahwa seseorang membutuhkan dua kebutuhan, yaitu kebutuhan pemeliharaan yang mencakup kondisi fisik lingkungan kerja dan lain-lain serta kebutuhan psikologis (intrinsik) yang meliputi pengakuan atau pujian, pelatihan ataupun pengembangan dan lain-lain. Jika kedua elemen itu hilang, maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Referensi

- Antonius, A. (2016). Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kelurahan Siantan Hulu Kecamatan Pontianak Utara. *S-1 Ilmu Administrasi Negara*.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kepala Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 240-247.
- Effendy, A., & Fitria, J. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2), 49-61.
- Fata, R. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT X Di Kabupaten Sleman. *Jurnal Psikologi*.
- Gardjito, A. H., M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Hanafi, B. D. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bnilifeinsurance. *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis (JPEB)*.
- Lestary, L., & Harmon, C. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 94-103.
- Mutahir A, & Abdurrahman, M. Z. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Kabupaten Barito Selatan. *Kindai*, 17(1), 043-54.
- Omita Sari, N. M., Budi Santoso, T. P., & Sirna, I. K. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono, P. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, cv.
- U. S. (2018). Motivation and Human Resources in Libraries. *International Journal Of Knowledge Content Development & Technology*, 29-40.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Warta Dharmawangsa*.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Baskara Journal business and entrepreneurship*, 1.