

## **Pengaruh Sarana Kerja dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Produktivitas Karyawan Bank SulutGo Cabang Amurang**

**David Randy Walangitan,  
Wehelmina Rumawas,  
Olivia F. Christine Walangitan,**

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik  
Universitas Sam Ratulangi  
E-mail : [rwalangitan97@gmail.com](mailto:rwalangitan97@gmail.com)

---

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of workplace facilities and non-physical work environment on employee productivity at Bank SulutGo Amurang Branch. Using a quantitative approach with a saturated sample of 54 employees, the results show that workplace facilities do not significantly affect productivity ( $t\text{-count } 0.637 < t\text{-table } 2.006$ ), while the non-physical work environment has a significant effect ( $t\text{-count } 6.076 > t\text{-table } 2.006$ ). Simultaneously, both variables have a significant influence ( $F\text{-count } 27.856 > F\text{-table } 3.18$ ). These findings confirm that the non-physical work environment plays a more dominant role in driving productivity, aligning with Herzberg's theory which positions workplace facilities as a hygiene factor. Practical recommendations for management include conducting regular evaluations of facilities and fostering a conducive, safe, and comfortable work environment to enhance employee productivity.*

*Key word: Workplace Facilities, Non-Physical Work Environment, Employee Productivity*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh sarana kerja dan lingkungan kerja nonfisik terhadap produktivitas karyawan Bank SulutGo Cabang Amurang. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak 54 karyawan, hasil analisis menunjukkan bahwa sarana kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas ( $t\text{-hitung } 0,637 < t\text{-tabel } 2,006$ ), sementara lingkungan kerja nonfisik memiliki pengaruh signifikan ( $t\text{-hitung } 6,076 > t\text{-tabel } 2,006$ ). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan ( $F\text{-hitung } 27,856 > F\text{-tabel } 3,18$ ). Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja nonfisik lebih dominan dalam mendorong produktivitas, sejalan dengan teori Herzberg yang menyatakan sarana kerja sebagai faktor higiene. Saran praktis bagi manajemen adalah melakukan evaluasi sarana kerja secara berkala serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman guna meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata kunci: Sarana Kerja, Lingkungan kerja Non-Fisik, Produktivitas Karyawan

---

### **PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi dan digitalisasi, tuntutan terhadap produktivitas karyawan di sektor perbankan semakin tinggi dan kompleks. Produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh tersedianya sarana kerja yang memadai, tetapi juga oleh lingkungan kerja nonfisik yang mencakup hubungan interpersonal, komunikasi,

dukungan atasan, dan suasana kerja yang harmonis. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut berperan dalam meningkatkan produktivitas, namun penerapannya belum merata di semua sektor, termasuk perbankan. Dalam konteks Bank SulutGo Cabang Amurang, sarana kerja pada dasarnya sudah tersedia dan relatif siap

mendukung aktivitas operasional, tetapi pemanfaatannya belum tentu optimal apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja nonfisik yang kondusif. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kesiapan fasilitas kerja dengan pengelolaan aspek psikologis dan sosial di tempat kerja. Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan sektor perbankan untuk menjaga daya saing di tengah perkembangan teknologi dan persaingan industri yang semakin ketat, sehingga peningkatan produktivitas karyawan menjadi kebutuhan strategis. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis sejauh mana sarana kerja dan lingkungan kerja nonfisik memengaruhi produktivitas karyawan Bank SulutGo Cabang Amurang, sekaligus memberikan kontribusi akademik dalam memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia dan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kondusif, dan berkelanjutan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Sarana Kerja**

Pentingnya sarana kerja dalam peningkatan produktivitas karyawan dan pencapaian tujuan organisasi telah ditekankan. Menurut Sedarmayanti (2001), sarana kerja diartikan sebagai "semua fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk memudahkan pekerjaan para karyawan." Fasilitas ini mencakup perangkat fisik seperti meja, kursi, dan komputer, yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja fisik yang kondusif. Ketersediaan sarana kerja yang memadai tidak hanya meningkatkan kenyamanan dan kepuasan

karyawan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas hasil kerja dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sarana kerja merupakan elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia.

### **Lingkungan Kerja Non-Fisik**

Lingkungan kerja meliputi aspek fisik dan nonfisik, di mana yang terakhir merujuk pada dinamika interaksi, hubungan antarpegawai, pola komunikasi, dan kepercayaan dalam organisasi. Aspek nonfisik ini, meskipun abstrak, secara signifikan memengaruhi kenyamanan, kepuasan, dan produktivitas karyawan. Pratiwi et al. (2021) mendefinisikan lingkungan kerja nonfisik sebagai faktor-faktor tak berwujud seperti keadilan, komunikasi dua arah, dan gaya kepemimpinan, yang sangat berpengaruh terhadap motivasi dan retensi karyawan. Lingkungan kerja nonfisik yang positif menumbuhkan rasa percaya diri dan kepemilikan, mendorong komunikasi terbuka, keadilan, dan kepemimpinan yang suportif, sehingga meningkatkan semangat kerja dan mengurangi tingkat turnover. Selain itu, iklim kerja nonfisik yang sehat memicu kreativitas dan kolaborasi, karena karyawan merasa dihargai, yang pada gilirannya mendorong inovasi. Oleh karena itu, lingkungan kerja nonfisik, dengan pilar keadilan, komunikasi dua arah, dan kepemimpinan yang tepat, menjadi fondasi krusial bagi hubungan kerja yang harmonis dan produktif, serta berperan strategis dalam memotivasi dan mempertahankan karyawan demi keberlanjutan organisasi.

### **Produktivitas Karyawan**

Menurut Simamora (2004), produktivitas karyawan merupakan kemampuan karyawan

untuk menghasilkan output dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal dalam waktu tertentu, sehingga mencerminkan efisiensi dan efektivitas kerja. Produktivitas tercermin ketika karyawan mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dengan hasil yang tetap berkualitas, serta mampu menuntaskan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang ditetapkan tanpa menurunkan mutu. Dalam hal ini, efisiensi berkaitan dengan penggunaan sumber daya secara optimal melalui pengurangan pemborosan waktu, tenaga, dan biaya, sedangkan efektivitas berkaitan dengan tingkat pencapaian tujuan atau sasaran kerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian, produktivitas karyawan ditentukan oleh keterpaduan antara efisiensi dalam proses kerja dan efektivitas dalam pencapaian hasil kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh sarana kerja dan lingkungan kerja nonfisik terhadap produktivitas karyawan di PT Bank SulutGo Cabang Amurang. Penelitian dilaksanakan di Bank SulutGo Cabang Amurang, yang berlokasi di Jl. Trans Sulawesi, Uwur Dua, Kecamatan Amurang, Kabupaten Minahasa Selatan, Sulawesi Utara, dengan waktu pelaksanaan sekitar September 2025. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan, dan sampel ditentukan dengan teknik sampel jenuh sebanyak 54 responden. Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui wawancara, kuesioner, observasi lapangan, dan studi kepustakaan.

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri atas sarana kerja (X1) dan lingkungan kerja nonfisik (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas karyawan (Y). Sarana kerja dioperasionalkan melalui indikator kualitas sarana kerja, ketersediaan teknologi, serta keamanan dan kesehatan kerja. Lingkungan kerja nonfisik diukur melalui hubungan dengan atasan, rasa aman psikologis, dan budaya organisasi. Produktivitas karyawan diukur melalui jumlah output yang dihasilkan, efisiensi waktu, dan kualitas pekerjaan. Instrumen penelitian berupa angket dengan total 21 pernyataan yang diukur menggunakan Skala Likert lima poin. Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan SPSS melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas, serta analisis korelasi parsial, koefisien korelasi berganda, regresi linier berganda, uji hipotesis melalui uji t dan uji F, serta uji koefisien determinasi.

## **ISI HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Sejarah Bank SulutGo**

Eksistensi PT. Bank SulutGo berakar dari Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara Tengah, yang didirikan melalui Akta Notaris Nomor 88 tanggal 17 Maret 1961 dan mengalami dua revisi anggaran dasar oleh Notaris Raden Kadiman dan Raden Hadiwido. Validitas hukum lembaga ini diperoleh melalui Surat Ketetapan Menteri Kehakiman RI pada 13 Oktober 1961. Dinamika regulasi nasional mendorong restrukturisasi badan usaha, termasuk konversi menjadi Perusahaan Daerah berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 1962 dan UU Nomor 13 Tahun

1964, yang diimplementasikan melalui Peraturan Daerah 2 Juni 1964. Transformasi kelembagaan kembali terjadi pada 1999 melalui Perda Provinsi Dati I Sulut Nomor 1 Tahun 1999, yang menetapkan status Perseroan Terbatas (PT) dengan nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara, dan legalitasnya dicatat oleh Notaris Joanes Tommy Lasut via Akta Nomor 7 tanggal 14 April 1999, serta diakui negara melalui SK Menteri Kehakiman 14 Mei 1999 dan publikasi Lembaran Berita Negara Agustus 1999.

Peralihan status menjadi PT bertujuan memenuhi Kewajiban Penyediaan Modal Minimum (KPM) 8% untuk menghindari sanksi dalam rekapitalisasi perbankan nasional, dengan modal dasar Rp100 miliar terbagi menjadi 550.000 Saham Seri A (55%) untuk pemerintah daerah dan 450.000 Saham Seri B (45%) untuk pihak ketiga dan koperasi. Program penyehatan perbankan dilanjutkan melalui Perjanjian Rekapitalisasi berdasarkan Perda Nomor 84 Tahun 1998 dan Surat Keputusan Bersama Gubernur Bank Indonesia serta Menteri Keuangan 9 April 1999. Intervensi pemerintah pusat berakhir pada 30 Juni 2004 dengan pelunasan obligasi dan divestasi seluruh kepemilikan negara oleh Kementerian Keuangan.

Identitas korporasi modern ditetapkan melalui RUPSLB 8 Mei 2015 yang menyepakati perubahan nama menjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara Gorontalo. Persetujuan negara diperoleh melalui SK Menteri Hukum dan HAM 23 Mei 2015, dengan legitimasi pengawasan Otoritas Jasa Keuangan

melalui Keputusan Dewan Komisiner 23 September 2015. Serangkaian ketetapan hukum ini mematenkan penggunaan merek Bank SulutGo hingga saat ini.

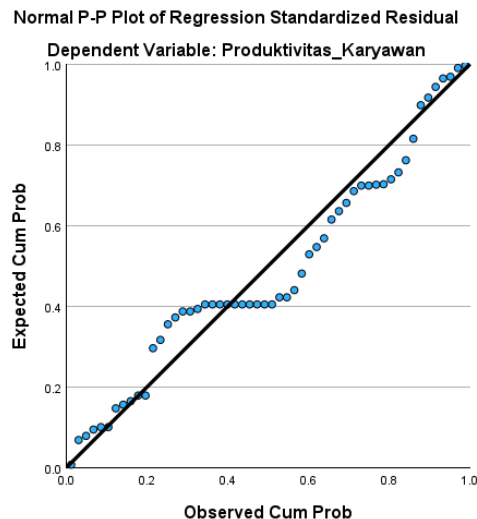
### **Uji Validitas**

Instrumen kuesioner riset terbukti kapabel dalam menghasilkan data presisi dan dapat dipertanggungjawabkan. Seluruh indikator pada dimensi Sarana Kerja (X1), Lingkungan Kerja Nonfisik (X2), serta variabel Produktivitas Karyawan (Y) memenuhi prasyarat validitas, dengan tiap butir pertanyaan menunjukkan koefisien r-hitung di atas ambang kritis r-tabel 0,273, sehingga instrumen dinyatakan layak digunakan.

### **Uji Reliabilitas**

Konsistensi internal instrumen penelitian dievaluasi menggunakan Cronbach's Alpha, yang mencerminkan reliabilitas alat ukur melalui korelasi antar-item. Hasil pengujian menunjukkan nilai 0,676 untuk dimensi Lingkungan Kerja Non-Fisik, 0,653 untuk Produktivitas Karyawan, dan 0,641 untuk Sarana Kerja. Meskipun berada di bawah ambang 0,7, nilai-nilai tersebut masih tergolong memadai (acceptable) karena ada di atas angka 0,6, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### **Uji Normalitas**



Gambar 1. *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*  
Sumber: Olah Data IBM SPSS (2025)

Analisis P–P Plot menunjukkan bahwa titik-titik residual berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, menandakan distribusi residual normal. Hal ini mengonfirmasi bahwa asumsi normalitas terpenuhi, sehingga model regresi yang digunakan dinyatakan memadai.

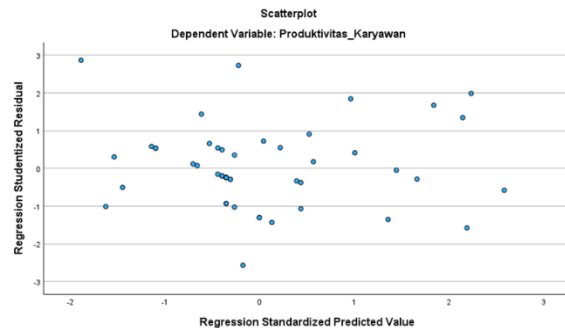
### Uji Multikolinearitas

Berdasarkan analisis Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance, tidak terdapat indikasi multikolinearitas pada model regresi yang diteliti. Nilai VIF untuk variabel sarana kerja tercatat 1,311 ( $<10$ ) dengan tolerance 0,763 ( $>0,10$ ), sedangkan variabel lingkungan kerja nonfisik memiliki nilai VIF 1,311 ( $<10$ ) dan tolerance 0,763 ( $>0,10$ ). Kondisi ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut tidak mengalami multikolinearitas.

### Uji Heterokedastisitas

Analisis P–P Plot menunjukkan bahwa titik-titik residual berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, menandakan distribusi residual normal. Hal ini mengonfirmasi

bahwa asumsi normalitas terpenuhi, sehingga model regresi yang digunakan dinyatakan memadai. Sebagaimana dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2. *Scatterplot*  
Sumber: Olah Data IBM SPSS (2025)

### Uji Korelasi Parsial

Analisis korelasi menunjukkan pengaruh Sarana Kerja dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Produktivitas Karyawan. Tanpa variabel kontrol, hubungan Sarana Kerja dengan Produktivitas Karyawan bersifat positif sedang dengan nilai korelasi  $r = 0,405$  dan signifikan ( $p = 0,002$ ). Namun, ketika Lingkungan Kerja Nonfisik dikontrol, korelasi menurun drastis menjadi  $r = 0,089$  dan tidak signifikan ( $p = 0,527$ ), menandakan pengaruh Sarana Kerja terhadap produktivitas menjadi sangat lemah setelah memperhitungkan lingkungan kerja.

Sebaliknya, hubungan antara Lingkungan Kerja Nonfisik dan Produktivitas Karyawan menunjukkan korelasi kuat. Tanpa kontrol,  $r = 0,720$  dengan signifikan ( $p < 0,001$ ), dan setelah Sarana Kerja dikontrol, korelasi tetap kuat yaitu  $r = 0,655$  dan signifikan ( $p < 0,001$ ). Hal ini menegaskan bahwa Lingkungan Kerja Nonfisik memiliki pengaruh substansial terhadap produktivitas karyawan meskipun efek Sarana Kerja diperhitungkan.

### Uji Koefisien Korelasi Berganda

Hasil uji koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,723, yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara Sarana Kerja dan Lingkungan Kerja Nonfisik dengan Produktivitas Karyawan.

### Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan  $Y = 7,709 + 0,067 X_1 + 0,595 X_2 + e$ , dengan Y sebagai Produktivitas Karyawan,  $X_1$  sebagai Sarana Kerja,  $X_2$  sebagai Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan e sebagai error. Konstanta 7,709 merepresentasikan tingkat dasar produktivitas saat  $X_1$  dan  $X_2$  bernilai nol. Koefisien Sarana Kerja sebesar 0,067 menunjukkan kontribusi positif, di mana setiap kenaikan 100% pada sarana kerja meningkatkan produktivitas sebesar 6,7%. Sementara itu, koefisien Lingkungan Kerja Non-Fisik 0,595 mengindikasikan pengaruh yang lebih dominan, dengan peningkatan 100% pada variabel ini diikuti kenaikan produktivitas sebesar 59,5%, menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik memiliki kontribusi terbesar terhadap produktivitas karyawan.

### Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan pengujian parsial, Sarana Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan ( $p = 0,527$ ;  $T_{hitung} = 0,637 < T_{tabel} 2,006$ ), sedangkan Lingkungan Kerja Non-Fisik menunjukkan pengaruh signifikan ( $p = 0,001$ ;  $T_{hitung} = 6,076 > T_{tabel} 2,006$ ).

### Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F menunjukkan bahwa Sarana Kerja dan Lingkungan Kerja Nonfisik secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, ditunjukkan oleh P-Value 0,001 ( $< 0,05$ ) dan  $F_{hitung} 27,856 > F_{tabel} 3,18$ .

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  sebesar 0,522 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan sekitar 52,2% variasi Produktivitas Karyawan melalui variabel independen, dan setelah penyesuaian terhadap jumlah variabel, nilai Adjusted  $R^2$  0,503 tetap menunjukkan kemampuan model menjelaskan sekitar 50,3% keragaman variabel dependen.

## KESIMPULAN

Analisis produktivitas karyawan di Bank SulutGo Cabang Amurang menunjukkan bahwa secara parsial, Sarana Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Sebaliknya, Lingkungan Kerja Nonfisik memberikan dampak positif dan signifikan, di mana peningkatan suasana kerja, interaksi, dan hubungan antarpegawai berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Secara simultan, kombinasi Sarana Kerja dan Lingkungan Kerja Nonfisik terbukti signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, menegaskan pentingnya integrasi kedua faktor tersebut..

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 7(2), 72-79.
- Basri, M., & Aرسال, R. (2022). Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Pegawai

- Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Sosial Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1127-1138.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Boose, N., Rumawas, W., & Tumbel, T., M, (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Expedisi Maumbi Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(3).
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4th ed.)*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Ghasemi, A., & Zahediasl, S. (2012). Normality tests for statistical analysis: A guide for non-statisticians. *International Journal of Endocrinology and Metabolism*, 10(2), 486–489.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2003). *Basic Econometrics*. New York: McGraw-Hill.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Hadi, S., & Abdurrahman, H., (2019). Pengaruh Sarana Kerja dan Kemampuan terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Landasan Ulin Selatan Kota Banjarbaru. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 3(3), 57-92.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Jamaluddin, J., Pratiwi, N. J., Niswaty R., & Salam, R (2019). The Influence of Work Facilities on Employee Performance at the Regional Financial Management Agency Secretariat Section of South Sulawesi Province. *Jurnal Pendidikan Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 6(1), 35-44.
- Jaya, A. T. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira MultiFinance TBK Cabang Makassar. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 1-14.
- Jambak, R., P., & Anggarini, D., R., (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Kerja terhadap kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(1), 60-69.
- Junaedi, J., & Wahab, A., (2023). Hipotesis Penelitian dalam Kesehatan. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Kesehatan*, 6(2), 142-146.
- Nugraha, J., & Al Hazmi, C., R., V., (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal of Office Administration: Education and Practice*, 1(2), 282
- Prasetyo, E., & Wahyuningsih, S. (2014). Pengembangan Model Kebijakan Behaviour Safety Culture dalam Rangka Peningkatan Keamanan dan Kesehatan Lingkungan Kerja. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(2), 78-85.
- Pratiwi, B. R., Supriyanto, S., & Hasyim (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Retensi Perawat. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia. Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(3), 155-165.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Rohma, N., R., & Wahyunik, S. (2025). Pengelolaan tata ruang dan perlengkapan kantor sebagai upaya peningkatan kenyamanan, kenyamanan dan produktivitas tenaga kependidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 32-44.
- Samuel, U., & Ekenna, U. E., (2021). The Importance of Technology in the Workplace: The Library Perspective Ekenna, Ugochi Chioma, CLN. *Journal of Library and Information Science*, 2(1), 33-46.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwarsi, S., & Ghani, M. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik pada Masa Pandemi Covid-19 terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. General Dinamik. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 999-1006.
- Suwarto (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 15-24.
- Syafei, M, Fahmi, I, & Hubies, A, V, S, (2024). Faktor-Faktor yang Memengaruhi kinerja karyawan Pt Pul logistics indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 2(3), 217-229.
- Tarigan, W. J., & Girsang, R. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 363-371.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W., (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7-13.
- Wau, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37-47.
- Wulandari, W., & Aprianti, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima. *Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis dan Teknologi*, 2(2), 246-253.
- Yudiansyah, Purnama, H., & Fahrizi (2018) Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Produktivitas Kerja pada BPJS Kesehatan cabang Kotabumi. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 2(4), 9-17.