



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV RAHMAT MITRA UTAMA (SUBUR LESTARI) DENGAN PRODUKTIVITAS SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Erin Andria^{1*}, Astri Riance², Hardi Mulyono³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau
e-mail: *¹erinandria03@gmail.com, ²astridriance@univbinainsan.ac.id,
³hardi-mulyono@unvbinainsan.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di CV Rahmat Mitra Utama ditemukan beberapa masalah dalam penelitian ini adalah terdapat permasalahan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Rahmat Mitra Utama (Subur Lestari) dengan Produktivitas sebagai Variabel Moderasi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Rahmat Mitra Utama (Subur Lestari) dengan Produktivitas sebagai Variabel Moderasi. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling* merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, pengumpulan data menggunakan kuisioner, analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis. Penggunaan data menggunakan SmartPLS3, hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil *p values* 0,000. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil *p values* 0,624, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil *p values* 0,571, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas sebagai variabel moderasi tidak berpengaruh dengan nilai *p values* 0,876 dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas sebagai variabel moderasi tidak berpengaruh dilihat dari hasil *p values* 0,468.

Kata kunci; Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Produktivitas, Kinerja Karyawan.

Abstract

*The research was conducted at CV Rahmat Mitra Utama (Subur Lestari). based on research found several problems regarding the effect of work environment and work stress on employee performance at CV Rahmat Mitra Utama (Subur Lestari) with productivity as a moderating variable. The purpose of this study was to determine the effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at CV Rahmat Mitra Utama (Subur Lestari) with Productivity as a Moderating Variable. The type of research uses quantitative, Sampling in this study used accidental sampling, it was a sampling technique based on chance, data collection used questionnaires, data analysis used it was validity test, reliability test, and hypothesis test. The research used SmartPLS3, The results showed that productivity affects employee performance seen from the results of *p values* 0.000. The work environment had not signifikan on employee performance seen from the results of *p values* 0.624, work stress had not signifikan on employee performance seen from the results of *p values* 0.571, the work environment on employee performance with productivity as a moderating variable had not signifikan with *p values* 0.876 and work stress on employee performance with productivity as a moderating variable had not signifikan seen from the results of *p values* 0.468.*

Keywords; Work Environment, Work Stress, Productivity, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara

aktif mendorong produktivitas dalam memenuhi tujuan perusahaan. Pertumbuhan serta kelangsungan hidup sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada



keberhasilan dalam melakukan pengelolaan modal perusahaan saja, namun kunci pentingnya adalah pengelolaan dalam sumber daya manusianya. Hal ini diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur sumber daya manusia tersebut secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud. Salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Perusahaan dalam melakukan aktivitasnya sangat bergantung pada faktor sumber daya manusia. Jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan akan mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan (Humayra dkk., 2023)

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan faktor-faktor lainnya. Beberapa faktor tersebut, faktor lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja berkaitan langsung dalam berjalannya proses kerja yang dilakukan karyawan ditempat kerja (Rambe dkk., 2023).

Lingkungan kerja mencakup hal-hal di sekitar karyawan yang memengaruhi bagaimana mereka melakukan tugasnya. Udara yang dingin dan pencahayaan yang baik adalah contohnya. Sebuah lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai jika karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang ideal, merasa nyaman, dan bebas dari gangguan, yang menghasilkan produktivitas tinggi, sebaliknya pegawai akan menjadi malas dan tidak produktif jika mereka bekerja di tempat kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk mencapai hasil yang optimum. Karena itulah penting bagi sebuah perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja (Suprpto dkk., 2023).

Produktivitas kerja karyawan mengungkapkan jika suatu organisasi berhasil atau tidak berhasil dalam

menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan perbaikan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk menentukan apakah perusahaan tersebut produktif atau tidak. Produktivitas kerja adalah hasil akhir dari orang yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas. Apabila produktivitasnya tinggi dapat digunakan untuk mengukur seberapa produktif dan efektif suatu perusahaan (Amelia Agustina dkk., 2023).

II. METODOLOGI PENELITIAN

Tahapan pertama yang dilakukan oleh peneliti yaitu observasi awal pada CV Rahmat Mitra Utama (Subur Lestari) untuk mengamati fenomena-fenomena masalah yang ada di perusahaan tersebut, setelah melakukan observasi awal peneliti mengidentifikasi masalah yang ada dari hasil observasi dan membatasi masalah penelitian agar tidak meluas dari masalah yang akan diteliti. Setelah itu, peneliti membuat rumusan masalah dan menentukan tujuan penelitian berdasarkan hasil observasi dan pengamatan, kemudian membuat landasan teori yang akan memperkuat penelitian (poulus & Rusdin, 2018).

Tahapan selanjutnya merumuskan hipotesis / dugaan hasil sementara untuk menjawab rumusan masalah yang telah dibuat. Lalu berikutnya, peneliti kembali mendatangi tempat penelitian untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Kemudian melakukan analisis data untuk mendapatkan hasil, dari penelitian dan nantinya dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan dan saran (poulus & Rusdin, 2018).

Variabel Penelitian adalah aspek, kualitas, nilai seseorang, benda atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang diputuskan oleh peneliti untuk diteliti guna mengumpulkan data dan



mengembangkan kesimpulan. Variabel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini (sugiyono, 2016).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV Rahmat Mitra Utama (Subur Lestari) sebanyak 104 orang (sugiyono, 2017).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dengan cara *Accidental sampling*. “*Accidental sampling* merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan /insidental bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Jadi jumlah sampel yang akan dipakai sebanyak 35 orang (sugiyono, 2019).

Berdasarkan sugiyono, (2018) Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Data Primer

Data primer disini diperoleh langsung dari jawaban responden melalui kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai hal yang berkaitan dengan stress kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan produktivitas karyawan.

1) Data Sekunder

Data sekunder disini diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, artikel, dan literatur lain yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Serta mendatangi instansi yang ada hubungannya dengan Penelitian.

Peneliti yang ingin mendapatkan data untuk penelitiannya menggunakan strategi pengumpulan data, yaitu tindakan yang disengaja dalam proses pengumpulan data. karena teknik penelitian adalah untuk mendapatkan

data yang sesuai dengan standar data yang berlaku, maka prosedur pengumpulan data merupakan tahapan yang paling penting dalam proses penelitian. Ada beberapa Teknik pengumpulan data yang dapat digunakan dalam penelitian ini (sugiyono, 2018).

a. Kuesioner

Kuesioner adalah cara pengumpulan data yang melibatkan penawaran kepada responden daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk ditanggapi. Kuesioner adalah metode yang efektif untuk mengumpulkan data. Selain daripada itu kuesioner cocok dipakai apabila jumlah responden cukup besar dan dalam jumlah yang banyak. Kuesioner dapat diberikar kepada responden secara langsung, dikirim melalui surat atau internet dan dapat mencakup pertanyaan atau pernyataan tertutup ataupun terbuka.

b. Wawancara

percakapan dengan tujuan tertentu disebut wawancara, dan melibatkan dua orang yakni pewawancara (interviewer) dan yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewee) yang menjawab pertanyaan. Media tersebut dapat berupa: tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya.

c. Observasi

Observasi ialah metode pengumpulan data yang memiliki kualitas dan ciri yang jelas. Jika disamakan dengan metode lain, benda alam lainnya juga dapat diamati selain orang atau lingkungan itulah yang dinamakan observasi. Observasi dibedakan menjadi dua yakni partisipan dan non partisipan. Dalam melakukan

observasi, peneliti dapat memilih kedua jenis observasi.

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun / mengarahkan penyelidikan selanjutnya. Jika yang dihipotesis adalah masalah statistik, maka hipotesis ini disebut hipotesis statistik. Penguji hipotesis merupakan tahap analisis data yang sangat vital karena bertugas untuk menjawab pertanyaan dasar dalam penelitian dan membuktikan asumsi-asumsi yang diajukan. Pengujian hipotesis antara konsep luar terhadap konsep dalam dan antara konsep dalam dilakukan melalui metode resampling bootstrap. Statistik uji yang dipakai adalah uji t. Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari Nilai T-statistik dan nilai *probability* (*P-Values*), untuk mengukur hipotesis apakah diterima dan ditolak dimana memiliki nilai $T \text{ Statistic} > 1.96$ (atau dibulatkan menjadi 2) atau memiliki $P \text{ Value} < 0.05$ dinyatakan signifikan (Umar, 2013).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian berisi hasil analisis/implementasi sistem (jika ada lengkapi dengan tabel/foto/gambar/), pengujian hipotesis/pengujian sistem, dsb.

Pembahasan penelitian berisi kesesuaian hasil penelitian dengan tujuan dan teori penelitian yang diuraikan sebelumnya. Pada bagian ini juga perlu dikemukakan perbandingan hasil penelitian dengan peneliti sebelumnya.

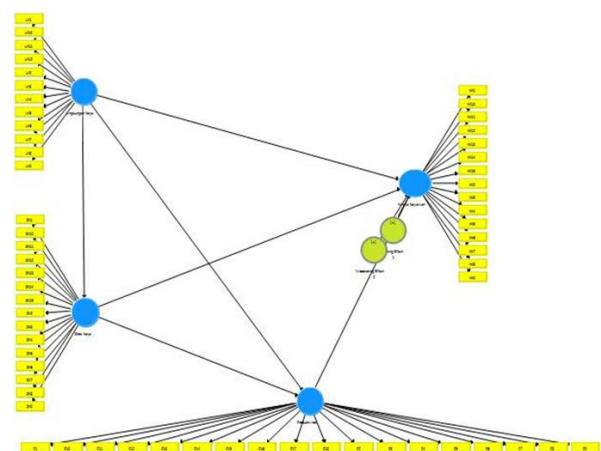
Pihak-pihak yang mengelola perusahaan diatur sedemikian rupa dalam suatu struktur organisasi. Struktur organisasi merupakan suatu kerangka dasar tertentu yang menunjukkan hubungan-hubungan satuan organisasi dan individu-individu yang berada di dalam organisasi tersebut. Melalui struktur organisasi, maka tugas dan wewenang serta tanggung jawab setiap pejabat dapat diketahui dengan jelas

dan tegas, sehingga diharapkan setiap satuan organisasi dapat bekerja bersama secara harmonis. Dengan adanya struktur organisasi yang baik, dapat menentukan sukses tidaknya perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan, sehingga usaha-usaha yang dilakukan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden dengan tujuan untuk mendeskripsikan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Rahmat Mitra Utama (Subur Lestari) Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Moderasi dengan jumlah responden 35 karyawan.

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*) bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antar indikator dengan variabel atau konstruk latennya. Validitas konvergen dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antar *component score* atau item skor dengan *construct score* atau skor variabel laten yang diestimasi dengan menggunakan alat analisis program SmartPLS 3.

Adapun kalkulasi nilai *loading factor* indikator-indikator pada setiap variabel penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program SmartPLS 3. Berikut ini merupakan skema model program PLS yang disajikan:



Gambar 1. Uji Validitas Konstruk Untuk Model Pengukuran Pertama



Berdasarkan gambar 1 diatas hasil penelitian ini ditemukan indikator dari masing-masing variabel yang nilai dibawah 0,7 (tidak valid) estimasi loading factor yaitu:

1. Terdapat 2 (dua) indikator dari variabel LK.6 dengan nilai 0,502, dan LK.3 dengan nilai 0,631.
2. Terdapat 4 (empat) indikator dari variabel SK.9 dengan nilai 0,594, SK.2 dengan nilai 0,636, SK.14 dengan nilai 0,660, dan SK.10 dengan nilai 0,562.
3. Terdapat 2 (dua) indikator dari variabel P1 dengan nilai 0,594 dan P2 dengan nilai 0,696.
4. Terdapat 1 (satu) indikator dari variabel KK2 dengan nilai 0,647.

Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen Dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang di ukur dengan melihat nilai *composite reliability* blok indikator yang mengukur konstruk. *Composite reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,6 (Imam Ghazali, 2015).

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian yang telah dilakukan, selanjutnya akan dilakukan pembahasan dari hasil olah data dalam penelitian ini sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel-variabel laten, baik berhubungan secara langsung maupun secara tidak langsung. Variabel pada penelitian ini ialah Lingkungan Kerja sebagai variabel X1, Stres Kerja X2 (variabel *independent*) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y (variabel *dependent*) serta Produktivitas sebagai

variabel M (memperkuat atau memperlemah).

Dari hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *p value* sebesar 0,602. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Luthan,2003. yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Dalam penelitian ini stres kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan Nilai *p value* sebesar 0,558. Penelitian ini berbanding terbalik dengan Mastika Rambe, Ahmad Amin Dalimunthe, Khairina Tambunan,2023. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga komitmen organisasi dapat memoderasi pengaruh kualitas kehidupan kerja, stres kerja, dan komitmen juga dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menemukan bahwa produktivitas terhadap kinerja karyawan terbukti berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa produktivitas dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai *p value* sebesar 0,000. Penelitian ini didukung oleh penelitian Yohanes B Windo Thalibana 2022. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas sebagai variabel moderasi belum memberikan pengaruh. Hal



ini disebabkan oleh hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan nilai tabel kurang dari nilai *p value*. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Yoppy Mulyani Virginia Cicih Ratnasari, 2017. Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas berimplikasi pada kinerja karyawan studi Devii *Home Service* pada PT. Teelkom Indonesia TBK wilayah Jakarta Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung dari lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas sebagai variabel moderasi belum memberikan pengaruh. Hal ini disebabkan oleh hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan nilai tabel kurang dari nilai *p value*. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Yoppy Mulyani Virginia Cicih Ratnasari, 2017. Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas berimplikasi pada kinerja karyawan studi Devii *Home Service* pada PT. Teelkom Indonesia TBK wilayah Jakarta Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung dari lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja

Penelitian ini melakukan modifikasi terhadap pengujian data dikarenakan terdapat beberapa hasil indikator tidak memenuhi syarat sehingga harus dilakukan *dropping* atau eliminasi pada setiap indikator variabel yang tidak memenuhi syarat *discriminant validity*. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi syarat apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0.70 (Imam Ghazali, 2015).

Indikator-indikator yang telah di eliminasi pada penelitian ini yaitu pada indikator Lingkungan Kerja sebanyak dua indikator yang harus di- *dropping* atau eliminasi karena nilai pada kedua indikator variabel tersebut tergolong rendah dan tidak

sesuai kriteria sedangkan untuk indikator variabel Stres Kerja terdapat empat indikator variabel yang harus di- *dropping* atau eliminasi pada tahap pengujian dikarenakan indikator tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Selanjutnya pada indikator Produktivitas terdapat dua indikator yang harus di- *dropping* atau eliminasi, dan pada indikator terakhir yaitu Kinerja Karyawan sebanyak satu indikator yang harus di- *dropping* atau eliminasi karena nilai pada kedua indikator variabel tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai kriteria.

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini mengangkat judul tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Rahmat Mitra Utama (Subur Lestari) Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Moderasi”. Jumlah sampel penelitian ini menggunakan 35 orang. Setelah dilakukan uji, maka dapat disimpulkan bahwa

1. Penelitian ini menemukan, bahwa lingkungan kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *p value* sebesar 0,612.
2. Penelitian ini menemukan, bahwa stres kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *p value* sebesar 0,568.
3. Penelitian ini menemukan, bahwa produktivitas terhadap kinerja karyawan terbukti berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa produktivitas dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai *p value* sebesar 0,000.
4. Penelitian ini menemukan, bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas sebagai



variabel moderasi terbukti tidak berpengaruh. hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan nilai tabel kurang dari nilai p value.

5. Penelitian ini menemukan, bahwa stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas sebagai variabel moderasi terbukti tidak berpengaruh. hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan nilai tabel kurang dari nilai p value.

V. SARAN

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap kepada penelitian selanjutnya agar lebih menyempurnakan hasil penelitian sebelumnya dan tentunya merujuk pada penelitian yang sudah ada dengan harapan penelitian yang didapatkan dapat lebih baik lagi dari sebelumnya.

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu:

1. Diharapkan untuk perusahaan dapat lebih memperhatikan lagi lingkungan kerja pada bagian gudang karena sirkulasi udara yang kurang sehingga dapat menghambat kinerja karyawan.
2. Disarankan untuk pimpinan agar terus memantau dan mengelola beban kerja supaya tidak menjadi pemicu stres sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja.
3. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Amelia agustina, n., siska, e., & indra, n. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan biro umum pengadaan sekretariat jenderal kementerian pertanian ri. *Cidea journal*, 2(1), 92–103.

<https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i1.790>

- Humayra, n. J., ardiansyah, v. L., & mintawati, h. (2023). *Literature review: analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap karyawan disuatu perusahaan indonesia*.
- Poulus, sugiono, & rusdin. (2018). *Metodologi penelitian sosial suatu pendekatan teori dan praktis*. Alfabeta cv.
- Rambe, m., dalimunthe, a. A., & tambunan, k. (2023). *Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada bank syariah indonesia kcp kota pinang*. 3(2).
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Alfabeta cv.
- Suprpto, e., m. Rizky mahaputra, & m. Ridho mahaputra. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt remco jambi. *Jurnal ilmu multidisplin*, 1(4), 948–955. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.164>
- Umar, h. (2013). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Pt rajagrafindo persada.