

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS (STUDI PADA PEGAWAI ADMINISTRASI DI KLINIK ADI PARASO VILLA PAMULANG)

Ona Sawitri¹, Yuniria Zendrato², Edi Riesnandar Wahyu³
Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Mitra Bangsa, Kota Jakarta Selatan
E-mail: *Onasawitri8435@gmail.com¹

ABSTRAK

ONA SAWITRI Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai administrasi di Klinik Adi Paraso Villa Pamulang. Produktivitas administrasi penting karena mendukung kelancaran dan kualitas pelayanan kesehatan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 30 pegawai administrasi, dan data dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, dan uji F dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, dengan nilai signifikansi 0,000 dan t hitung 3,998. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan, dengan signifikansi 0,033 dan t hitung 2,244. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dengan F hitung 50,891 dan R Square 0,029. Artinya, lingkungan kerja dan motivasi menjelaskan 29% produktivitas, sedangkan 9,71% dipengaruhi faktor lain. Klinik disarankan meningkatkan lingkungan dan motivasi kerja agar kinerja administrasi lebih efektif, efisien, responsif, dan mampu mendukung kepuasan pasien secara berkelanjutan di klinik.

Kata Kunci

Lingkungan, Motivasi, Produktivitas Kerja Pada Pegawai Administrasi Klinik Adi Paraso Villa Pamulang

ABSTRACT

ONA SAWITRI This study analyzes the influence of the work environment and work motivation on the productivity of administrative staff at the Adi Paraso Clinic in Villa Pamulang. Administrative productivity is important because it supports the smooth operation and quality of health services. The study used a quantitative method with an associative approach. The study sample consisted of 30 administrative staff members, and data were collected via a questionnaire. Analysis was conducted using validity and reliability tests, classical assumptions, multiple linear regression, t-tests, and F-tests with the aid of SPSS. The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on productivity, with a significance level of 0.000 and a calculated t-value of 3.998. Work motivation also has a positive and significant effect, with a significance level of 0.033 and a t-value of 2.244. Simultaneously, both variables have a significant effect, with an F-value of 50.891 and an R-squared of 0.029. This means that the work environment and motivation explain 29% of productivity, while 9.71% is influenced by other factors. The clinic is advised to improve the work environment and motivation so that administrative performance is more effective, efficient, and responsive, and capable of supporting sustained patient satisfaction at the clinic.

ABSTRACT

Environment, Motivation, Work Productivity Among Administrative Staff at Adi Paraso Villa Pamulang Clinic

1. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan globalisasi pada era Revolusi Industri 4.0 menuntut setiap organisasi untuk mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang semakin kompetitif (Purba et al., 2021). Dalam konteks manajemen modern, sumber daya manusia menjadi faktor utama karena modal, metode, dan teknologi tidak akan berjalan optimal tanpa dukungan pegawai yang kompeten dan produktif (Jeklin et al., 2024). Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar mampu mencapai tujuan secara efisien dan berkelanjutan (Nugroho, 2021).

Produktivitas pegawai administrasi memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran pelayanan kesehatan di klinik (Wardani, 2024). Pegawai administrasi bertanggung jawab dalam pendaftaran pasien, pengelolaan data, pengarsipan, pengaturan jadwal, dan administrasi pembayaran (Gulo et al., 2025). Apabila produktivitas pegawai menurun, maka proses pelayanan dapat menjadi lambat, antrean meningkat, dan kepuasan pasien ikut menurun (Pauziah & Satya, 2025).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas pegawai administrasi. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, seperti tata ruang, pencahayaan, suhu udara, kebersihan, fasilitas kerja, dan keamanan kerja (Sanjaya, 2023). Selain itu, lingkungan kerja juga mencakup aspek nonfisik, seperti hubungan antarpegawai dan komunikasi antara atasan dengan bawahan (Jeklin et al., 2024). Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan konsentrasi, semangat, dan efektivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan (Fitri et al., 2024).

Motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai administrasi (Wardani, 2024). Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat pegawai bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, kreatif, dan memiliki inisiatif dalam bekerja. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan pegawai bekerja secara pasif dan kurang optimal dalam mencapai target organisasi (Febriyanti & Rosento, 2024).

Pada Klinik Adi Paraso Villa Pamulang, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas pegawai administrasi. Permasalahan tersebut meliputi keterlambatan input data pasien, meningkatnya antrean administrasi pada jam pelayanan padat, serta belum optimalnya koordinasi antarpegawai (Wardani, 2024). Selain itu, keterbatasan ruang kerja dan tingginya beban administratif juga dapat menghambat efektivitas kerja pegawai

(Efendi, 2021). Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan (Jeklin et al., 2024).

Pegawai administrasi dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki peran strategis dalam sistem pelayanan kesehatan (Pakpahan & Syahreza, 2025). Pegawai administrasi menjadi garda terdepan dalam alur pelayanan pasien sejak proses pendaftaran hingga penyelesaian administrasi layanan (Kemenkes RI, 2024). Kesalahan administrasi, keterlambatan pelayanan, dan komunikasi yang kurang efektif dapat berdampak pada citra klinik serta kepuasan pasien (Kasmir, 2023). Oleh karena itu, peningkatan produktivitas pegawai administrasi perlu didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang baik (Zen et al., 2025).

Penelitian ini penting dilakukan karena masih terdapat kesenjangan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai administrasi pada klinik pratama (Sitepu et al., 2025). Sebagian besar penelitian

sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor manufaktur, perusahaan swasta, instansi pemerintah, atau rumah sakit besar (Fitri et al., 2024). Padahal, klinik pratama memiliki karakteristik organisasi dan dinamika kerja yang berbeda dibandingkan rumah sakit besar maupun perusahaan industri. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai administrasi di Klinik Adi Paraso Villa Pamulang.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai administrasi, baik secara parsial maupun simultan. Desain penelitian bersifat cross-sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu waktu tertentu tanpa pengamatan berulang. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja sebagai variabel independen pertama (X1), motivasi kerja sebagai variabel independen kedua (X2), dan produktivitas pegawai administrasi sebagai variabel dependen (Y). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai administrasi Klinik Adi Paraso Villa Pamulang yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh yang termasuk dalam non-probability sampling (Sugiyono, 2021).

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala Likert 1-5, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, struktur organisasi, gambaran umum instansi, serta laporan pendukung lainnya. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan SPSS 23. Analisis data dilakukan menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai administrasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan terhadap 30 pegawai administrasi Klinik Adi Paraso Villa Pamulang. Data penelitian dianalisis menggunakan bantuan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,361, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,877	Reliabel
Motivasi Kerja	0,920	Sangat reliabel
Produktivitas Kerja	0,870	Reliabel

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi syarat kelayakan analisis. Uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05, sehingga data residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,211 dan VIF sebesar 4,730 pada variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja, sehingga tidak terjadi multikolinearitas karena nilai $\text{tolerance} > 0,10$ dan $\text{VDIF} < 10$. Uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,397 dan motivasi kerja sebesar 0,831, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji autokorelasi menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,931, sehingga model regresi dinyatakan tidak mengalami autokorelasi.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Nilai/Indikator	Kriteria	Keterangan
Normalitas	Sig. 0,178		Normal
Multikolinearitas X1	Tolerance 0,211; VIF 4,730		Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas X2	Tolerance 0,211;VI F 4,730		Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas X1	Sig. 0,397		Tidak terjadi heteroskedastisitas
Heteroskedastisitas X2	Sig. 0,831		Tidak terjadi heteroskedastisitas
Autokorelasi	Durbin-Watson 1,931	Mendekati 2	Tidak terjadi autokorelasi

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai administrasi. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,663 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,663, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,319 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,319. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = -0,430 + 0,663X_1 + 0,319X_2$.

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda dan Uji t

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t Hitung	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,663	3,998	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan
Motivasi Kerja (X2)	0,319	2,244	0,033	Berpengaruh positif dan signifikan

Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,998 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai administrasi. Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,244 dengan nilai signifikansi $0,033 < 0,05$, sehingga motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai administrasi. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja dapat diterima.

Tabel 4. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi

Pengujian	Nilai	Sig.	Keterangan
Uji F	50,891	0,000	Berpengaruh signifikan secara simultan
R Square	0,029	-	Kontribusi pengaruh sebesar 29 %

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 50,891 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai administrasi di Klinik Adi Paraso Villa Pamulang. Nilai R Square sebesar 0,029 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 29%, sedangkan sisanya sebesar 97,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai administrasi di Klinik Adi Paraso Villa Pamulang. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, aman, memiliki pencahayaan dan ventilasi yang memadai, serta didukung hubungan kerja yang harmonis dapat membantu pegawai bekerja lebih fokus, efektif, dan efisien (Sedarmayanti, 2022). Kondisi lingkungan kerja yang baik juga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga pegawai lebih mudah menyelesaikan tugas administrasi secara optimal (Sanjaya, 2023).

Pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas dapat dilihat dari nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,663. Nilai tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi yang kuat dalam meningkatkan produktivitas pegawai administrasi. Dalam konteks klinik, lingkungan kerja yang kondusif sangat dibutuhkan karena pegawai administrasi berhadapan langsung dengan proses pendaftaran pasien, pengelolaan data, pengarsipan, pengaturan jadwal, dan administrasi pembayaran. Apabila lingkungan kerja tidak tertata dengan baik, seperti ruang kerja terbatas, komunikasi kurang lancar, dan fasilitas kerja belum memadai, maka proses pelayanan administrasi dapat terganggu dan produktivitas pegawai menurun (Jeklin et al., 2024).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai administrasi. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang membuat pegawai memiliki semangat, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan (Hasibuan, 2022). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung mampu bekerja lebih baik, lebih teliti, dan lebih responsif terhadap kebutuhan organisasi maupun pasien (Wardani, 2024).

Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,319 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas pegawai administrasi. Meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan lingkungan kerja, motivasi tetap menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen klinik. Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui pemberian apresiasi, penghargaan, arahan kerja yang jelas, kesempatan pengembangan diri, serta sistem insentif yang adil. Apabila pegawai merasa dihargai dan memperoleh dukungan dari organisasi, maka semangat kerja akan meningkat dan berdampak pada produktivitas kerja yang lebih optimal (Al Hafiz, 2025).

Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai administrasi. Hasil ini menunjukkan bahwa produktivitas pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan sistem motivasi yang baik. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mengurangi hambatan kerja, sedangkan motivasi kerja dapat memperkuat dorongan pegawai untuk bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab. Kombinasi lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik akan mendorong peningkatan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pelayanan administrasi di klinik (Fatih et al., 2026).

Nilai R Square sebesar 0,029 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan produktivitas kerja pegawai administrasi sebesar 29 %. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang kuat terhadap peningkatan produktivitas kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 97,1 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompensasi, beban kerja, disiplin kerja, pelatihan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Manajemen klinik tetap perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mendukung peningkatan produktivitas pegawai secara menyeluruh (Kasmir, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian, Klinik Adi Paraso Villa Pamulang perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai administrasi. Perbaikan lingkungan kerja dapat dilakukan melalui penataan ruang administrasi, peningkatan fasilitas kerja, menjaga kebersihan dan kenyamanan ruang kerja, serta memperkuat komunikasi antarpegawai. Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan, pembagian beban kerja yang adil, arahan kerja yang jelas, dan kesempatan pengembangan kompetensi. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pegawai administrasi sehingga pelayanan kepada pasien menjadi lebih cepat, tepat, efektif, dan berkualitas (Zen et al., 2025).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai administrasi di Klinik Adi Paraso Villa Pamulang, baik secara parsial maupun simultan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, tertata, serta didukung hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi pegawai dalam menyelesaikan tugas administrasi. Selain itu, motivasi kerja yang baik juga mendorong pegawai untuk lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki semangat dalam mencapai target kerja. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 0,029 %, sedangkan sisanya 97,1 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Oleh karena itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja dan pemberian motivasi yang tepat perlu menjadi perhatian manajemen klinik agar produktivitas pegawai administrasi semakin optimal.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Al Hafiz, M. R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di CV Merbabu Surabaya. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(8),5319-5332.
- Efendi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*, 12(2), 23-32.
- Fatih, N. I., Lutfiyah, R., Zulfa, N., Anzaini, S. S., & Rahmawati, F. (2026). Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Usaha. *Currency (Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah)*, 5(1), 420-436.
- Febriyanti, F., & Rosento, R. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Rawat Inap El'Rapha. *Journal of Management and Creative Business*,2(3),355-367.<https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i3.2925>
- Fitri, D. E., Yusmidiarti, Y., Mulyati, S., & Adeko, R. (2024). Analisis Kualitas Lingkungan Fisik Dan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Di Dinas Kesehatan Kota Bengkulu. *Journal of Nursing and Public Health*, 12(2), 389-395.<https://doi.org/10.37676/jnph.v12i2.7369>
- Gulo, R. F., Pujiati, P., & Hartono, R. K. (2025). Gambaran sistem pelayanan administrasi pasien Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) rawat inap di Rumah Sakit X Kabupaten Tangerang tahun 2024. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 4(1), 23-39.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Ak
- Jeklin, S., Bayudhigantara, E. M., & Supriyadi, S. (2024). P Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Converting pada PT XYZ. *Innovative:Journal Of Social Science Research*, 4(4), 11014-11026.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2025). *Laporan kinerja Kementerian Kesehatan tahun 2024*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Nugroho, A. D. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur:Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 4(2), 4-14
- Pakpahan, N. D., & Syahreza, D. S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Haji Medan. *Future Academia the Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 3(2), 908-916.

- Pauziah, J. R., & Satya, R. R. (2025). Analisis Kepuasan Pasien Terhadap Antrean Pelayanan Kefarmasian di Puskesmas Sudi. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 6(1), 1301-1313.
- Purba, N., Yahya, M., & Nurbaiti, N. (2021). Revolusi Industri 4.0 : Peran Teknologi Dalam Eksistensi Penguasaan Bisnis Dan Implementasinya. *ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id*.<https://doi.org/10.26486/jpsb.v9i2.2103>
- Sanjaya, D., Wahyono, S. K., & Efendi, N. D. (2023). Proses pengolahan nugget di Further Processing Department, Food Division, PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk.Mojokerto-Jawa Timur.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2022). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*,15(1), 63-77.
- Sitepu, B., Adriza, & Pratikno, Y. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ciawi Kabupaten Bogor.*Aliansi Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 20(2), 120-132.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Wardani, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(4), 998-1011.<https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.06>
- Zen, H. G., Arifin, M., & Pratama, A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.*Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis*, 4(1), 1-1