



## Pengaruh quality of work life selama masa pandemi Covid-19 terhadap produktivitas pegawai negeri sipil wanita di kota Cilegon

Evi Febianti, Nuraida Wahyuni\*, Shanti Kirana Anggraeni, Bobby Kurniawan

Jurusan Teknik Industri, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa  
Jl. Jend Sudirman Km. 3, Cilegon Banten 42435

\*Corresponding author: [n.wahyuni@untirta.ac.id](mailto:n.wahyuni@untirta.ac.id)

### ARTICLE INFO

Received: 10 September 2021  
Revision: 25 Oktober 2021  
Accepted: 26 Oktober 2021

#### Keywords:

QWL  
Produktivitas  
Regresi linear

### ABSTRACT

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) yang baik sangat penting dimiliki oleh sumber daya manusia di tempat ia bekerja. Semakin QWL seseorang baik, semakin baik pula performanya dalam bekerja. Kondisi pandemi yang telah dirasakan selama lebih dari satu tahun, sedikit banyak mempengaruhi QWL dengan adanya kebijakan *work from home* (WfH). Kondisi ini diduga dapat mempengaruhi produktivitas pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menghitung pengaruh QWL terhadap produktivitas. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan pegawai negeri sipil (PNS) wanita di kota Cilegon sebagai respondennya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara QWL terhadap produktivitas PNS wanita di kota Cilegon. Model regresi yang didapatkan adalah  $Y = 30,81 + 0,614$  artinya, ada pengaruh positif antara QWL dengan produktivitas, setiap peningkatan 1 satuan unit QWL akan meningkatkan sebesar 0,614 produktivitas. Ketika QWL bernilai nol, maka nilai produktivitas adalah 30,81. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara QWL terhadap produktivitas di lingkungan pemerintahan kota Cilegon. Hal ini dapat menjadi perhatian pemerintah kota Cilegon terhadap PNS wanita selama masa pandemi.

### 1. PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan abdi negara. Perannya dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan diharapkan profesional. Seorang PNS juga harus memahami peran dan tanggungjawabnya sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Sebagai pelaksana fungsi pemerintahan, seorang PNS harus memiliki kompetensi yang baik dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat memberikan performa terbaik.

Jumlah PNS di Provinsi Banten menurut Buku Statistik PNS tahun 2020 [1] sebanyak 72.528 orang dengan prosentase PNS wanita sebanyak 54% dan PNS pria sebanyak 46%. Total jumlah PNS di kota Cilegon sendiri adalah 7,4% dari seluruh PNS di Provinsi Banten. Pertumbuhan jumlah PNS di daerah sebanyak 77% sedangkan PNS pusat sebesar 23%.

Salah satu variabel yang mempengaruhi performa PNS adalah kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL). Walaupun tuntutan untuk

menyelenggarakan tugas yang berpengaruh bagi masyarakat, seorang PNS merupakan anggota organisasi yang tetap harus diberi perhatian terhadap QWL. Seperti yang ditulis oleh Astriani [2] bahwa QWL berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kurniawati [3] 2018 dan Wijaya [4] 2018 menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lusiana [5] 2018 menyatakan kinerja pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Masa pandemi covid 19 yang sudah berlangsung lebih dari satu tahun ini membuat cara dan ritme kerja berubah. Salah satunya dengan kebijakan *Work from Home* (WfH). Kebijakan tersebut diterapkan dari awal pandemi baik bagi instansi pemerintahan maupun instansi swasta. Sebagai bagian dari instansi pemerintahan, PNS menjalankan WfH. Di Kota Cilegon sendiri, masih menerapkan WfH dengan proporsi 50% WfH dan 50% bekerja di kantor, kecuali yang bertugas sebagai tenaga kesehatan.

Selain mempengaruhi kebijakan WfH, pandemi juga membuat anak usia sekolah harus tetap berada di rumah dan menjalankan kegiatan belajar dari rumah. Oleh karena itu, suasana di rumah menjadi ramai karena orang tua menjalani WfH dan anak-anak menjalani sekolah daring. Hal ini menjadi pemicu menurunnya produktivitas pegawai, terutama PNS wanita. Karena tugasnya bertambah, yaitu mendampingi anak bersekolah, mengerjakan pekerjaan domestik rumah tangga, dan mengerjakan tugas sebagai seorang PNS.

Seperti yang telah disebutkan di atas, jumlah PNS wanita lebih banyak dari PNS pria. Oleh karena itu, adanya WfH selama masa pandemi, berdampak terhadap QWL pada PNS terutama PNS wanita. Diduga pula QWL mempengaruhi produktivitas kerja seorang

PNS wanita. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh antara QWL dengan produktivitas kerja PNS wanita di kota Cilegon di mana penelitian serupa belum ada yang membahas variabel tersebut berdasarkan *gender*.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear, karena hanya ada satu variabel tidak terikat dan satu variabel terikat. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang berisi indikator-indikator yang mewakili tiap variabel. Ada 17 indikator yang mewakili QWL dan 18 indikator yang mewakili Produktivitas. Indikator tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 dan Tabel 2.

**Tabel 1.** Indikator variabel QWL

No	Indikator
Q1	Pemkot memfasilitasi <i>platform</i> rapat <i>online</i>
Q2	Pemkot mendukung protokol kesehatan
Q3	Pemkot memberikan fasilitas internet yang memadai
Q4	Aliran kerja dapat dilakukan secara <i>online</i>
Q5	Saya dapat mengatur jadwal kerja saat harus <i>Work from Home/WfH</i> seperti jadwal kerja normal
Q6	Saya dapat melakukan pekerjaan domestik (rumah tangga) saat menjalankan WfH
Q7	Saya dapat mendampingi anak saat sekolah daring dengan baik saat menjalankan WfH
Q8	Saya dapat berinteraksi dengan keluarga secara baik selama menjalankan WfH
Q9	Saya dapat mengembangkan diri selama menjalankan WfH dengan mengikuti workshop <i>online</i>
Q10	Saya mendapat kesempatan lebih untuk mengembangkan kemampuan yang berbeda
Q11	Saya dapat berkembang secara individu dan organisasi
Q12	Saya dapat melakukan komunikasi dengan pegawai lain melalui media <i>online</i>
Q13	Saya dapat melakukan komunikasi dengan bagian lain melalui media <i>online</i>
Q14	Saya mempunyai keinginan/sudah untuk berkolaborasi dengan kolega lain melalui media <i>online</i>
Q15	Pemkot memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja pegawai selama masa pandemi
Q16	Pemkot memberikan pengakuan terhadap pegawai berprestasi selama masa pandemi
Q17	Pemkot memberikan penghargaan finansial atau non finansial terhadap pegawai berprestasi selama masa pandemi

**Tabel 2.** Indikator variabel produktivitas

No	Indikator
P1	Saya merencanakan target kinerja utama di awal tahun
P2	Saya bekerja untuk memenuhi target kinerja utama yang telah direncanakan
P3	Saya mempunyai strategi khusus untuk mencapai target kinerja utama
P4	Saya mempunyai strategi khusus agar <i>output</i> aktual dapat melebihi target kinerja utama
P5	Perbandingan <i>output</i> aktual dan target saya saat akhir tahun bernilai baik
P6	Saya merencanakan target kinerja tambahan di awal tahun
P7	Saya tidak merencanakan target kinerja tambahan di awal tahun, namun apabila ada <i>output</i> kinerja tambahan di akhir tahun tetap saya catat sebagai pencapaian
P8	Saya bekerja berorientasi terhadap pelayanan
P9	Saya melaksanakan pekerjaan dengan konsisten dan tanggung jawab
P10	Saya bekerja dengan kecakapan dan kesungguhan dalam menyelesaikan setiap tugas
P11	Saya bekerja tepat waktu
P12	Saya berani memikul risiko atas setiap keputusan
P13	Saya bekerja sesuai SOP
P14	Saya mematuhi perintah kedinasan dan tidak melanggar larangan
P15	Saya tidak menyalahgunakan tiap wewenang
P16	Saya bekerja sepenuh hati
P17	Saya dapat bekerja secara tim dengan baik
P18	Saya menerapkan protokol kesehatan yang ketat saat harus bekerja dari kantor

Kuesioner kemudian diisi oleh 50 PNS wanita di kota Cilegon. Responden berasal dari berbagai unit kerja di pemerintahan kota Cilegon. Dipilih PNS wanita yang sudah menikah dan mempunyai anak usia sekolah. Karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 3. Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan sebagai pengujian

instrumen. Hasil uji validitas dengan menggunakan *Product Moment* didapatkan bahwa semua indikator dinyatakan valid karena  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Dengan taraf signifikan 5% dan nilai  $df$  adalah 48 ( $df = n - 2$ ) didapatkan  $r$  tabel adalah 0,285. Hasil  $r$  hitung dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 3.** Karakteristik responden

Usia	20 - 30	12%
	31-40	28%
	41-50	44%
	>50	16%
Pendidikan terakhir	SMA sederajat	12%
	Diploma	12%
	Sarjana	62%
	Pasca sarjana	14%
Lama bekerja	<5 th	6%
	6-10 th	10%
	11-15 th	64%
	>16 th	20%

**Tabel 4.** Nilai *r* hitung variabel QWL dan Produktivitas

Indikator QWL	<i>r</i> hitung	Indikator Produktivitas	<i>r</i> hitung
Q1	0,398	P1	0,476
Q2	0,337	P2	0,305
Q3	0,349	P3	0,569
Q4	0,408	P4	0,318
Q5	0,526	P5	0,294
Q6	0,495	P6	0,314
Q7	0,326	P7	0,331
Q8	0,450	P8	0,356
Q9	0,470	P9	0,365
Q10	0,461	P10	0,428
Q11	0,398	P11	0,496
Q12	0,332	P12	0,556
Q13	0,365	P13	0,344
Q14	0,339	P14	0,467
Q15	0,408	P15	0,368
Q16	0,312	P16	0,536
Q17	0,307	P17	0,437
		P18	0,545

Sedangkan uji reliabilitas menggunakan analisis *Alpha Cronbach*. Hasil uji reliabilitas didapatkan indikator-indikator baik pada variabel QWL maupun variabel produktivitas hasilnya reliabel dengan alpha 0,65 untuk QWL dan 0,72 untuk Produktivitas.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Persamaan regresi

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 30,81 + 0,614 X$$

Jika variabel QWL konstan, maka, rata-rata Produktivitas adalah 30,81. Jika variabel QWL naik 1 satuan, maka variabel Produktivitas meningkat 0,614 satuan.

**Tabel 5.** Hasil uji hipotesis parsial

	Standard Error	<i>t</i> Stat	<i>P</i> -value
Intercept	11,232	2,743	0,003
QWL	0,159	3,857	0,0003

#### 3.2 Uji hipotesis parsial

Hasil uji hipotesis parsial dapat dilihat pada Tabel 5.

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel QWL terhadap Produktivitas

**Tabel 6.** Hasil uji hipotesis simultan

<i>F</i>	Significance <i>F</i>
14,875	0,0003

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel QWL terhadap Produktivitas

Alpha: 0,005

*P*-value : 0,0003

Kesimpulan: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel QWL terhadap Produktivitas

#### 3.3 Uji hipotesis simultan

Hasil uji hipotesis simultan dapat dilihat pada Tabel 6.

H<sub>0</sub>: model yang dihasilkan tidak memadai

H<sub>1</sub>: model yang dihasilkan memadai dan dapat digunakan

Alpha: 0,005

*P*-value: 0,0003

Kesimpulan: Model yang dihasilkan memadai dan dapat digunakan

#### 3.3 Koefisien determinasi

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 7. Nilai R Square diperoleh sebesar 0,236, artinya bahwa variabel QWL mempengaruhi Produktivitas sebesar 23,6%, dan sisanya dipengaruhi variabel lain.

**Tabel 7.** Koefisien determinasi

<i>Regression Statistics</i>	
<i>Multiple R</i>	0,486
<i>R Square</i>	0,236
<i>Adjusted R Square</i>	0,221
<i>Standard Error</i>	5,6752
<i>Observations</i>	50

### 3.4 Skor QWL dan Produktivitas

Skor QWL berdasarkan jawaban dari responden pada setiap indikator didapatkan hasil seperti pada Tabel 8. Sedangkan skor Produktivitas dapat dilihat pada Tabel 9. Kategori didapatkan dari jumlah responden dan skala *likert* 1 sampai 5 yang diisi oleh responden.

**Tabel 8.** Skor QWL

Indikator	Skor	Kategori
Q1	204	Sangat Baik
Q2	204	Sangat Baik
Q3	233	Sangat Baik
Q4	210	Sangat Baik
Q5	186	Baik
Q6	197	Baik
Q7	194	Baik
Q8	203	Sangat Baik
Q9	205	Sangat Baik
Q10	203	Sangat Baik
Q11	211	Sangat Baik
Q12	205	Sangat Baik
Q13	204	Sangat Baik
Q14	203	Sangat Baik
Q15	228	Sangat Baik
Q16	220	Sangat Baik
Q17	206	Sangat Baik

**Tabel 9.** Skor Produktivitas

Indikator	Skor	Kategori
P1	200	Baik
P2	210	Sangat Baik
P3	197	Baik
P4	205	Sangat Baik
P5	215	Sangat Baik
P6	187	Baik
P7	204	Sangat Baik
P8	207	Sangat Baik
P9	213	Sangat Baik
P10	216	Sangat Baik
P11	202	Sangat Baik
P12	198	Baik
P13	204	Sangat Baik
P14	207	Sangat Baik
P15	208	Sangat Baik
P16	211	Sangat Baik
P17	208	Sangat Baik
P18	209	Sangat Baik

### 3.5 Pembahasan

QWL merupakan tinjauan manajemen dalam organisasi terhadap sumber daya manusia yang membentuk organisasi. Tinjauan yang dimaksud merupakan perhatian dari manajemen mengenai dampak pekerjaan terhadap sumber daya manusia melibatkan jenjang karir, keterlibatan dalam organisasi, keseimbangan

kerja, sampai kompensasi yang diterima pegawai. Seorang PNS juga mempunyai hak yang sama dalam memperoleh kualitas kerja yang baik.

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara luaran dengan masukan. Produktivitas PNS sendiri dapat dilihat apakah sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi PNS dalam unit kerja masing-masing. Pengukuran produktivitas PNS sudah diatur dalam peraturan Menpan RB No 1 tahun 2020 tentang analisis beban kerja [6].

Dimensi QWL yang dipakai dalam penelitian ini disesuaikan dengan kondisi pandemi. Dimensi tersebut adalah lingkungan kerja, keseimbangan kerja dan keluarga, pengembangan keterampilan, relasi interpersonal dan kompensasi. Sedangkan dimensi Produktivitas yang digunakan pada penelitian ini sesuai dengan tugas pokok dan fungsi PNS secara umum, yaitu kinerja utama, kinerja tambahan, dan perilaku kerja.

Dari hasil pengolahan data, responden merasa bahwa kondisi pandemi yang mengharuskan bekerja dari rumah, mendampingi anak sekolah daring, dan melakukan pekerjaan domestik membuat QWL terdampak. Jika dilihat hasil pada Tabel 8, skor rendah terlihat dari Q5 (Mengatur jadwal kerja saat WfH), Q6 (Melakukan pekerjaan domestik saat WfH) dan Q7 (Mendampingi anak sekolah daring saat WfH). Ketiga indikator tersebut berasal dari dimensi Keseimbangan Kerja dan Keluarga. Dapat disimpulkan, kondisi pandemi mempengaruhi kondisi keseimbangan kerja PNS wanita pada saat harus melakukan WfH, melakukan pekerjaan domestik rumah tangga, dan mendampingi anak sekolah daring. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wahyuni [7] bahwa kondisi pandemi mempengaruhi QWL. Irawati [8] menyatakan kondisi pandemi mempengaruhi ASN di provinsi Jawa Tengah.

Dari Tabel 9 kondisi pandemi juga mempengaruhi produktivitas pada indikator P1 (Rencana target kinerja utama di awal tahun), P3 (Strategi untuk mencapai kinerja utama), P6 (Rencana target kinerja tambahan), dan P12 (Keberanian mengambil risiko atas setiap keputusan). Indikator-indikator tersebut terdapat pada ketiga dimensi Produktivitas, yaitu kinerja utama, kinerja tambahan dan perilaku kerja. Dapat disimpulkan, kondisi pandemi mempengaruhi produktivitas PNS wanita di kota Cilegon. Hasil ini selaras dengan penelitian Diana [9] yang menyatakan bahwa kebijakan WFH pada ASN memberikan dampak tergantung dengan individu, dampak dapat berbeda jika dikaji dari jenis pekerjaan, status perkawinan, dan gender. Narpati [10] juga menulis bahwa WFH selama masa pandemi mempengaruhi produktivitas PNS di pemkot Bekasi.

Jika dilihat dari hasil persamaan regresi, terlihat QWL berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Chanana [11] dan Yuhista [12] bahwa QWL berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Besar pengaruh QWL terhadap Produktivitas menurut PNS wanita di kota Cilegon adalah sebesar 23,6%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Oxy [13] dan Muayyad [14] menulis kinerja pegawai atau produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh kepuasan

kerja. Risnawan [15] dan Saputra [16] menulis budaya organisasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Peneliti juga mencatat harapan PNS wanita di kota Cilegon terhadap pemerintah kota Cilegon, seperti harapan jika pandemi berakhir, pemkot dapat menyediakan ruang laktasi, *daycare* atau fasilitas penitipan anak. Harapan lain adalah kesempatan pengembangan diri untuk meningkatkan kinerja. Para PNS wanita juga berharap ada fasilitas parkir khusus wanita di lingkungan pemkot.

#### 4. KESIMPULAN

QWL yang dirasakan oleh PNS wanita kota Cilegon berpengaruh terhadap produktivitas. Hal ini merupakan dampak dari kondisi pandemi yang belum berakhir. Saran bagi penelitian selanjutnya, memasukkan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas seperti kepuasan kerja atau budaya organisasi. Saran bagi pemerintah kota Cilegon agar lebih memperhatikan PNS wanita. Adanya fasilitas penunjang saat bekerja daring maupun fasilitas penunjang saat harus bekerja di kantor sangat diharapkan, baik dalam kondisi pandemi atau saat pandemi sudah berakhir.

#### REFERENSI

- [1] *Buku Statistik PNS Desember 2020*. Jakarta: Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara, 2021, pp. 1-69.
- [2] Astriani, W. Hamzah, and Septiyanti, "Hubungan Quality of Work Life Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Honor di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba," *Wind. Public Heal. J.*, vol. 1, no. 5, pp. 552-560, 2021, doi: 10.33096/woph.v1i5.230.
- [3] C. E. Kurniawati, "Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Work Engagement Dan Organizational Citizenship Behaviour Pada Perusahaan Elektronik Di Surabaya," *J. AGORA*, vol. 6, no. 2, pp. 1-6, 2018, [Online]. Available: <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/7714/7007>.
- [4] I. K. Wijaya, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas," *AGORA*, vol. 6, no. 2, 2018.
- [5] H. Lusiana, "Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja," *At-Tadbir J. Ilm. Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 59-67, 2018, doi: 10.31602/atd.v2i1.1192.
- [6] Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020.
- [7] N. Wahyuni, E. Febianti, and R. Satriadi, "Pengukuran Quality of Work Life dan Produktivitas pada Masa Pandemi ( Studi kasus : Dosen Wanita Untirta ) Measurement of Quality of Work Life and Productivity during the Pandemic ( Case study : Untirta ' s Female Lecturer )," *J. Integr. Syst.*, vol. 4, no. 1, pp. 17-28, 2021.
- [8] E. Irawati, "Aparatur sipil negara di masa pandemi: tinjauan kebijakan normal baru di provinsi jawa tengah," *2nd Semin. Popul. Fam. Hum. Resour. "The New Norm. Life Fam. Popul. Hum. Dev.*, vol. 2, pp. 99-105, 2020.
- [9] D. Ma'rifah, "Implementasi Work From Home: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif Dan Produktivitas Pegawai," *Civ. Serv.*, vol. 14, no. 2, pp. 53-64, 2020.
- [10] B. Narpati, I. Lubis, K. I. Meutia, and E. P. Ningrum, "Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi," *JIMF (Jurnal Ilm. Manaj. Forkamma)*, vol. 4, no. 2, pp. 121-133, 2021.
- [11] M. Chanana and K. Gupta, "Quality of Work Life and Its Impact on Job Performance: A Study of S.B.I & HDFC Banking Professionals," *Int. Res. J. Manag. IT Soc. Sci.*, vol. 3, no. 5, pp. 16-24, 2016.
- [12] A. Yuhista, N. Ariana, and N. K. Arismayanti, "Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja quality of work life (QWL) terhadap kinerja karyawan pada cottage di pantai tanjung setia pesisir barat lampung," *J. Kapariwisata dan Hosp.*, vol. 1, no. 2, pp. 74-92, 2017..
- [13] O. R. Sari and H. Susilo, "Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modhoppingoong Tulungagung)," *J. Adm. Bisnis*, vol. 64, no. 1, pp. 28-35, 2018.
- [14] D. M. Muayyad and A. I. O. Gawi, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II," *J. Manaj. dan Pemasar. Jasa*, vol. 9, no. 1, pp. 79-102, 2016.
- [15] W. Risnawan, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Cipta Karya, Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis," *Din. J. ilmiah ilmu Adm. Negara*, vol. 5, no. 1, pp. 83-92, 2018.
- [16] E. F. Saputr, M. Finthariasari, and T. Bustami, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan," *J. Entrep. dan Manaj. Sains*, vol. 1, no. 2, pp. 99-105, 2020.