

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA

Ellisyah Mindari¹, Yeni Marsih²

Institut Rahmadiyah Sekayu

ellisyahmindari@gmail.com¹, marsihyeni@gmail.com²

Abstrak. Keberhasilan organisasi dapat tercipta dengan mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang terarah dan terkoordinasi dengan baik serta didukung faktor lain seperti lingkungan kerja, disiplin dan motivasi dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal dengan mengelola kinerja dan produktivitas kerja pegawai yang efektif dan efisien. Kajian pengaruh lingkungan kerja (x_1), disiplin (x_2) dan motivasi (x_3) terhadap kinerja (y_1) maupun produktivitas kerja (y_2) secara simultan maupun parsial dilaksanakan dalam riset ini. Metode penelitian yakni survei (kuantitatif). Menurut tingkat eksplanasi, rumusan masalahnya asosiatif berbentuk hubungan kausal. Populasi sejumlah 157 dengan *confidence level* 10%, dihasilkan 61 sampel yang merujuk formula Slovin. Data diuji validitas, reliabilitas, analisis regresi ganda, koefisien determinasi, uji serentak dan individual dengan bantuan IBM SPSS Statistic 26. Diperoleh persamaan regresi ganda $y_1 = -8,466 + 0,539x_1 + 0,302x_2 + 0,124x_3$ dan $y_2 = -7,514 + 0,493x_1 + 0,326x_2 + 0,137x_3$. Didapat nilai R Square yang maknanya 77,4% kinerja pegawai secara simultan dipengaruhi variabel bebas, sisanya 22,6% terpengaruh model lain. Nilai koefisien determinan 0,753 diinterpretasikan variabel bebas menjelaskan 75,3% produktivitas kerja, sisanya 24,7% dijelaskan faktor lainnya. Hasil uji statistik regresi mendeskripsikan terdapat pengaruh bersama yang positif dan signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, x_1 paling dominan mempengaruhi variabel dependen, disiplin dan motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variabel konsekuensi.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi, Kinerja, Produktivitas Kerja

Abstract. The development of excellent human resources that are well directed, well coordinated, and supported by other elements like the work environment, discipline, and motivation in reaching organizational goals optimally through the management of work performance and productivity by employees can lead to organizational success. This research involved a simultaneous or partial investigation of the effects of the work environment (x_1), discipline (x_2), and motivation (x_3) on performance (y_1) and work productivity (y_2). Survey research is the methodology (quantitative). The problem formulation is associative in the sense of a causal relationship, depending on the level of explanation. 61 samples from a population of 157 with a 10% confidence level with the Slovin formula. With the aid of IBM SPSS Statistics 26, the data were examined for validity, reliability, multiple regression analysis, coefficient of determination, simultaneous and individual tests. We found the multiple regression equations $y_1 = -8,466 + 0,539x_1 + 0,302x_2 + 0,124x_3$ and $y_2 = -7,514 + 0,493x_1 + 0,326x_2 + 0,137x_3$. The R Square value was found to indicate that whereas other models affect 22,6% of employee performance, independent factors simultaneously influence 77,4% of it. The independent variable is read as accounting for 75,3% of work productivity, with other factors accounting for the remaining

24,7%, based on the determinant coefficient value of 0,753. The statistical regression test findings show that the independent variables have a positive and substantial combined influence on the dependent variable, with x_1 having the greatest and most dominant effect, the consequent variable are significantly and positively impacted by motivation and discipline.

Keywords: Work Environment, Discipline, Motivation, Performance, Work Productivity

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas sebagai penggerak pengelolaan kinerja maupun produktivitas kerja yang efektif dan efisien, sehingga tujuan organisasi tercapai secara optimal. Tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja maupun produktivitas kerja pegawai yang kuat sangat diperlukan untuk menunjang kinerja organisasi. Organisasi secara terus menerus berupaya meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawainya untuk menjaga reputasi dan kelangsungan hidup organisasi yang bergantung pada keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan kesungguhan para pegawainya.

Kinerja merupakan kunci efektifitas keberhasilan organisasi. Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Indrasari, 2017). Kinerja adalah serangkaian capaian hasil kerja seorang atau sekelompok orang melakukan kegiatan usaha, baik dalam mengembangkan produktivitas maupun kesuksesan dalam hal pemasaran, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya (Kawiana, 2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu efektifitas dan efisiensi; otoritas (wewenang); disiplin; inisiatif (Masram dan Mu'ah, 2017). Lebih lanjut dinyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian; pengetahuan; rancangan kerja; kepribadian; motivasi kerja; kepemimpinan; gaya kepemimpinan; budaya organisasi; kepuasan kerja; lingkungan kerja; loyalitas; komitmen; disiplin kerja (Widyaningrum, 2019).

Setiap organisasi (korporasi maupun lainnya) akan selalu berusaha agar para anggota atau karyawan yang ikut serta dalam kegiatan organisasi dapat mencapai prestasi berupa produktivitas kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peningkatan produktivitas kerja karyawan juga mempengaruhi dan meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat terpenuhi.

Produktivitas kerja pegawai dalam menjalankan perannya sebagai bagian dari organisasi menentukan keberhasilan organisasinya. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik (Ansory dan Indrasari, 2018). Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan dan keahlian karyawan; kemampuan pimpinan perusahaan; lingkungan kerja yang baik; kompensasi; motivasi kerja karyawan; disiplin kerja karyawan; hubungan dengan rekan kerja; budaya organisasi; pendidikan dan pengalaman kerja; kesehatan dan keselamatan pekerja karyawan; iklim kerja dan pemeliharaan karyawan (Agustini, 2019).

Pencapaian kinerja dan produktivitas kerja seorang pegawai akan terwujud dengan adanya pengembangan kualitas sumber daya manusia yang terarah dan terkoordinasi dengan baik serta didukung faktor lain seperti lingkungan kerja, disiplin dan motivasi. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan, sehingga kinerja maupun

produktivitas kerja karyawan dapat optimal.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan juga tidak terlepas dari faktor lingkungan kerja. Meskipun faktor tersebut sangat krusial, tetapi masih banyak organisasi yang kurang memperhatikan hal tersebut. Penyusunan suatu sistem yang baik tidak akan bisa dilaksanakan dengan efektif apabila tak didukung kondisi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Farida & Hartono, 2016).

Tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tiadanya disiplin. Disiplin memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritis dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja maupun produktivitas kerja pegawai. Disiplin yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan bertindak sebagai penghambat dan penahan laju pencapaian tujuan organisasi. Disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri dan melaksanakan norma yang berlaku dalam kehidupan bersama (Agustini, 2019). Simpulan berkenaan dengan disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, konsisten, dan sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2016).

Hasil yang maksimal akan mampu dicapai jika seorang pegawai memiliki motivasi. Sholihat mengartikan motivasi sebagai dorongan dari dalam ataupun luar individu untuk mewujudkan target ataupun tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, baik target individu maupun target kelompok (Mustika, 2020). Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan

dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan (Nurdin, 2018).

Observasi penulis langsung pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Banyuasin mendapati lingkungan kerja kurang nyaman, pekerjaan tidak dipersiapkan dengan baik, adanya pekerjaan tertunda, realisasi target yang belum optimal, kehadiran kurang teratur dan tidak tepat waktu, terlambatnya penyelesaian tugas, pulang lebih awal, pelaksanaan kegiatan terhambat, bekerja kurang terfokus, inisiatif rendah, keinginan berprestasi kurang, pegawai baru agak lambat beradaptasi, kurang terawatnya aset, adanya pegawai yang berpakaian kurang rapi di tempat kerja, masih adanya pegawai yang kurang mematuhi peraturan yang ditetapkan, rendahnya kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas, adanya keterlambatan pengambilan keputusan oleh atasan, motivasi rendah dalam pekerjaan, masih ada pegawai yang tidak mampu berkompetensi dan beradaptasi pada kemajuan teknologi dan informasi.

Penulis tergiring untuk mengaktualkan penelitian guna mengkaji pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap kinerja maupun produktivitas kerja, baik secara bersamaan maupun secara individual. Penulis merujuk pada berbagai riset terdahulu guna memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji studi yang dilakukan.

Hasil analisis dan pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan besaran skor pengaruh hasil uji regresi adalah sebesar 0,470 (Wijaya dan Susanty, 2017). Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan berhubungan secara positif dan lingkungan kerja non fisik tidak

memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Rohmial, 2020). Selanjutnya penelitian lain menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Yumna dan Pradana, 2021).

Berikutnya suatu penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Zubir, 2022). Kemudian dipaparkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hanifa dan Sari, 2021). Sebuah penelitian mengungkapkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi secara langsung terhadap produktivitas kerja yang diartikan jika disiplin kerja ditingkatkan, maka produktivitas dapat mengalami peningkatan (Dafit dkk., 2021).

Kajian yang mendeskripsikan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Supriyanto, Imelda, dan Gustini, 2019). Lalu dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Mawarni dan Septiana, 2018). Dihasilkan pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Muna dan Isnowati, 2022). Sementara itu, diperoleh hasil ada pengaruh negatif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, ada pengaruh positif secara parsial variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Saleh dan Utomo, 2018).

LANDASAN TEORI

Konsep Kinerja

Terdapat beberapa definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Kinerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Masram dan Mu'ah, 2017). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu orang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik individu orang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Widyaningrum, 2020). Kinerja adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan dirinya. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut serta dilandasi pada prinsip moral yang kuat dan dapat dijadikan motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu. Kinerja menunjuk pada kemampuan seseorang dalam melaksanakan seluruh tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Indrastuti dan Tanjung, 2021)

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: 1. faktor internal antara lain: (a) kemampuan intelektualitas, (b) disiplin kerja, (c) kepuasan kerja, dan (d) motivasi karyawan. 2. Faktor eksternal meliputi: (a) gaya kepemimpinan, (b) lingkungan kerja, (c) kompensasi, dan (d) sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Selanjutnya dinyatakan bahwa kinerja karyawan menunjukkan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain: kuantitas keluaran; kualitas keluaran; jangka waktu yang dibutuhkan; kehadiran di tempat kerja; dan sikap kooperatif di dalam organisasi (Busro, 2018).

Konsep Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal di mana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Produktivitas kerja merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan yang mendorong untuk tidak cepat merasa puas, tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan. Pengertian produktivitas sebenarnya menyangkut aspek yang luas, yaitu modal (termasuk lahan), biaya, tenaga kerja, energi, alat dan teknologi (Bukit, Malusa, dan Rahmat 2017)

Produktivitas merupakan seluruh hasil kerja yang dinilai yang dilakukan oleh seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Produktivitas adalah hasil dari bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya. Jika produktivitas karyawan menurun dapat turut mempengaruhi dan menurunkan prestasi perusahaan dan tujuan yang ditetapkan akan sulit tercapai (Agustini 2019).

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain bersumber dari pekerjaan; bersumber dari karyawan itu sendiri; pendidikan; kesehatan jasmani dan rohani; lingkungan kerja; faktor manajerial; motivasi; peralatan yang digunakan (Elbadiansyah 2019)

Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan diperoleh

hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Widyaningrum, 2019).

Lingkungan kerja artinya keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan dan lain sebagainya. Lingkungan kerja terdiri atas fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan, sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan (Farida dan Hartono, 2016).

Konsep Disiplin

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diembannya. Disiplin diungkapkan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan serta norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Qomariah, 2020).

Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Selanjutnya dijabarkan bahwa di dalam perusahaan terdapat tiga jenis disiplin kerja yaitu: disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif (Agustini, 2019).

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan dijabarkan sebagai berikut: tujuan dan kemampuan; teladan pimpinan; balas jasa; keadilan; pengawasan melekat (waskat); sanksi hukuman; ketegasan pimpinan; dan hubungan kemanusiaan yang harmonis (Nashar, 2013).

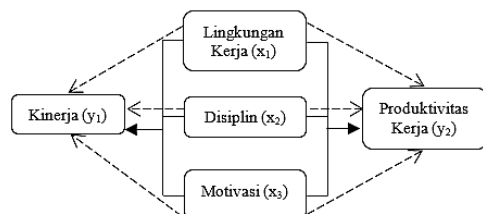
Konsep Motivasi

Motivasi secara umum merujuk pada adanya kekuatan yang memberi dorongan, arahan dan kekalnya tingkah laku setiap individu. Motivasi adalah energi yang luar biasa dahsyat yang bersemayam dalam diri seseorang yang memberikan dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin (Haryono, 2018). Motivasi adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya (Ansory dan Indrasari, 2018).

Definisi komprehensif motivasi adalah proses defisiensi fisiologi dan psikologi yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan insentif. Motivasi adalah kekuatan-kekuatan dalam diri seseorang yang akan membuat individu itu untuk berbuat (Indrastuti dan Tanjung, 2021).

Beberapa teori yang membahas ihwal motivasi adalah teori Abraham Maslow, teori Clayton Alderter ERG (*existence, relatedness, growth*), teori Douglas Mc Gregor, teori Herzberg, teori evaluasi kognitif, teori David Mc Clelland, *goal setting theory*, teori efektivitas diri, *reinforcement, equity theory, expectancy theory*. McClelland menyatakan ada 3 unsur kebutuhan manusia meliputi kebutuhan terhadap prestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan terhadap kekuasaan (Mustika, 2020).

Kerangka Berfikir



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Rumusan hipotesis penelitian ini yakni terdapat pengaruh simultan maupun parsial antara lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap kinerja maupun produktivitas kerja pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Banyuasin yang berdomisili di Jalan Kolonel Wahid Udin Kelurahan Serasan Jaya Kec. Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan 30711.

Desain Penelitian

Berdasarkan tingkat kealamiah (*natural setting*), jenis penelitian ini termasuk metode kuantitatif dengan metode penelitian survei guna menghimpun data yang alamiah (tanpa unsur buatan), kemudian dilakukan perlakuan dalam pengumpulan data. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel yang diambil secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, tujuannya untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2019).

Menurut tingkat eksplanasi (*level of explanation*), rumusan masalah penelitian ini termasuk asosiatif berbentuk hubungan yang bersifat sebab akibat (kausal) dengan variabel independen (lingkungan kerja, disiplin dan motivasi) dan variabel dependen berupa kinerja dan produktivitas kerja. Variabel independen (*stimulus/predictor/antecedent/bebas*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel dependen (variabel output/kriteria/konsekuensi/terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Populasi dan Sampel

Populasi ialah keseluruhan dari subjek penelitian atau seluruh variabel yang terkait dengan topik pada penelitian. Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik mirip dengan populasi itu sendiri (Priadana dan Sunarsi 2021).

Teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling dengan cara sampel kuota (quota sampling). Penentuan jumlah sampel dengan rumus slovin untuk menerima sampel yang sedikit, tetapi dapat mewakili keseluruhan populasi. Populasi riset ini sebesar 157 pegawai dengan *confidence level* 10%, dihasilkan 61 (pembulatan dari 61,09) sampel yang merujuk formula Slovin (Sari, Marnisah, dan Wijaya 2022)

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data dihimpun melalui angket yang disebarkan yang bersifat tertutup di mana setiap pertanyaan/pernyataan sudah disediakan alternatif jawabannya, sehingga responden hanya memilih salah satu alternatif jawaban yang dianggap sesuai dengan pertanyaan/pernyataan. Angket tertutup dengan sistem penilaian mengacu pada skala likert dan teknik dokumentasi bersumber dokumen resmi yang diperoleh dari BPPRD Kabupaten Musi Banyuasin.

Metode Analisis

Kualitas data diuji tingkat validitas dan reliabilitas dengan bantuan IBM SPSS Statistic 26. Tahapan analisis kuantitatif meliputi analisis regresi ganda, analisis koefisien determinan, uji F guna mengukur pengaruh serempak dan uji t untuk mengukur pengaruh parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Kualitas Data

Model pengujian *Cronbach Alpha* secara sekaligus dapat menunjukkan validitas dan reliabilitas dari kuesioer yang digunakan (Murniati dkk. 2013).

Pengujian Validitas Data

Suatu data diputuskan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$. Uji dua arah dengan $\alpha = 5\%$, $n=61$ didapat nilai r_{tabel} 0,256 yang kemudian dibandingkan dengan nilai *corrected item-total correlation* (Machali, 2015).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item- Total Correlation	Keputusan
Lingkungan kerja	x1_1	0,073	Tidak Valid
	x1_2	0,067	Tidak Valid
	x1_3	0,676	Valid
	x1_4	0,470	Valid
	x1_5	0,619	Valid
	x1_6	0,663	Valid
	x1_7	0,657	Valid
	x1_8	0,588	Valid
	x1_9	0,686	Valid
	x1_10	0,459	Valid
	x1_11	0,626	Valid
	x1_12	0,644	Valid
	x1_13	0,545	Valid
	x1_14	0,467	Valid
Disiplin	x2_1	0,534	Valid
	x2_2	0,649	Valid
	x2_3	0,591	Valid
	x2_4	0,643	Valid
	x2_5	0,561	Valid
	x2_6	0,755	Valid
	x2_7	0,505	Valid
	x2_8	0,279	Valid
	x2_9	0,704	Valid
	x2_10	0,252	Tidak Valid
Motivasi	x3_1	0,346	Valid
	x3_2	0,547	Valid
	x3_3	0,442	Valid
	x3_4	0,647	Valid
	x3_5	0,563	Valid
	x3_6	0,402	Valid
	x3_7	0,705	Valid
	x3_8	0,794	Valid
	x3_9	0,768	Valid
	x3_10	0,510	Valid
	x3_11	0,736	Valid
	x3_12	0,723	Valid
Kinerja	y1_1	0,662	Valid
	y1_2	0,560	Valid
	y1_3	0,595	Valid
	y1_4	0,633	Valid
	y1_5	0,612	Valid
	y1_6	0,738	Valid
	y1_7	0,348	Valid
	y1_8	0,601	Valid
	y1_9	0,595	Valid
	y1_10	0,580	Valid
F H U	v2_1	0,628	Valid

y _{2_2}	0,630	Valid
y _{2_3}	0,553	Valid
y _{2_4}	0,612	Valid
y _{2_5}	0,583	Valid
y _{2_6}	0,708	Valid
y _{2_7}	0,392	Valid
y _{2_8}	0,595	Valid
y _{2_9}	0,579	Valid
y _{2_10}	0,593	Valid

Sumber: Data Hasil IBM SPSS Statistic 26, 2023

Hasil *output* tersebut memaparkan bahwa pada item x_{1_1}, x_{1_2} dan x_{2_10} tidak valid, sehingga harus dikeluarkan. Data yang diputuskan valid pada tabel 1 diolah kembali dan hasil uji validitas yang kedua dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas II

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	Keputusan
Lingkungan kerja	x _{1_3}	0,689	Valid
	x _{1_4}	0,517	Valid
	x _{1_5}	0,637	Valid
	x _{1_6}	0,663	Valid
	x _{1_7}	0,644	Valid
	x _{1_8}	0,605	Valid
	x _{1_9}	0,726	Valid
	x _{1_10}	0,440	Valid
	x _{1_11}	0,625	Valid
	x _{1_12}	0,643	Valid
	x _{1_13}	0,600	Valid
	x _{1_14}	0,493	Valid
	x _{2_1}	0,531	Valid
	x _{2_2}	0,667	Valid
Disiplin	x _{2_3}	0,553	Valid
	x _{2_4}	0,660	Valid
	x _{2_5}	0,529	Valid
	x _{2_6}	0,793	Valid
	x _{2_7}	0,522	Valid
	x _{2_8}	0,275	Valid
	x _{2_9}	0,736	Valid

Sumber: Data Hasil IBM SPSS Statistic 26, 2023

Semua item instrumen lingkungan kerja, disiplin, motivasi, kinerja dan produktivitas kerja diputuskan valid dan dinyatakan dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Pengujian Reliabilitas Data

Kaidah keputusan reliabilitas adalah reliabel ketika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan tidak reliabel ketika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (Machali 2015).

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's	r _{tabel}	Keputusan
----------	------------	--------------------	-----------

	Alpha Item ($\alpha=5\%$)		
Kinerja	0,869	0,256	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,866	0,256	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,890	0,256	Reliabel
Disiplin	0,848	0,256	Reliabel
Motivasi	0,892	0,256	Reliabel

Sumber: Data Hasil IBM SPSS Statistic 26, 2023

Hasil *output* diputuskan reliabel, sehingga instrumen reliabel untuk analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Berganda

Multiple regression analysis dipilih guna mengukur besaran pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap variabel terikat.

Tabel 4 Koefisien Variabel Dependen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kinerja (y ₁)					
1. (Constant)	-8,466	3,748		-2,259	.028
Lingkungan Kerja	,539	,064	,652	8,485	.000
Disiplin	,302	,071	,281	4,266	.000
Motivasi	,124	,056	,168	2,203	.032
Produktivitas Kerja (y ₂)					
1. (Constant)	-7,514	3,852		-1,951	.056
Lingkungan Kerja	,493	,065	,606	7,548	.000
Disiplin	,326	,073	,309	4,484	.000
Motivasi	,137	,058	,189	2,369	.021

Sumber: Data Hasil IBM SPSS Statistic 26, 2023

Didapat persamaan regresi ganda: $y_1 = -8,466 + 0,539x_1 + 0,302x_2 + 0,124x_3$ dan $y_2 = -7,514 + 0,493x_1 + 0,326x_2 + 0,137x_3$

Analisis Koefisien Determinan

Berdasarkan *output* uji koefisien determinan, pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap variabel dependen.

Tabel 5 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Kinerja (y ₁)				
1	.880 ^a	.774	.762	2.007
Produktivitas Kerja (y ₂)				
1	.868 ^a	.753	.740	2.063

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Hasil IBM SPSS Statistic 26, 2023

Nilai koefisien determinan (*R Square*) = 0,774 (77,4%) dan interpretasinya adalah bahwa

lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi menjelaskan 77,4% kinerja, sedangkan sisanya 22,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar kajian ini, seperti efektifitas dan efisiensi; otoritas (wewenang); inisiatif; kemampuan dan keahlian; pengetahuan; rancangan kerja; kepribadian; motivasi kerja; kepemimpinan; gaya kepemimpinan; budaya organisasi; kepuasan kerja; lingkungan kerja; loyalitas; komitmen; kompensasi; sistem manajemen.

Nilai koefisien determinan (*R Square*) = 0,753 (75,3%) dan interpretasinya adalah bahwa lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi menjelaskan 75,3% produktivitas kerja, sedangkan sisanya 24,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar kajian ini, seperti kemampuan dan keahlian karyawan; kemampuan pimpinan perusahaan; kompensasi; hubungan dengan rekan kerja; budaya organisasi; pendidikan dan pengalaman kerja; kesehatan dan keselamatan pekerja karyawan; iklim kerja dan pemeliharaan karyawan; peralatan yang digunakan.

Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian ini yaitu terdapat pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap variabel terikat (kinerja dan produktivitas kerja), baik secara simultan maupun parsial.

Uji Simultan (Uji F)

Kaidah pengujian berdasarkan nilai F adalah H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Berlandaskan taraf signifikansi adalah signifikan jika $< \alpha=0,05$ dan tidak signifikan jika $> \alpha=0,05$ (Machali 2015). F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha=0,05$ dengan penyebut $dk = (n-k-1) = (61-3-1)$ dan pembilang ($k=3$) adalah sebesar $\pm 2,766$.

Tabel 6 ANOVA Variabel Dependen

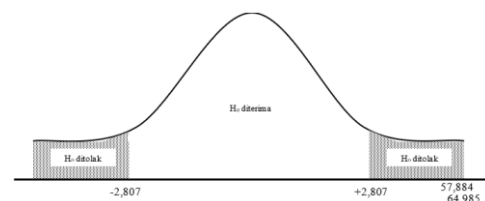
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (y_1)					
1 Regression	785,616	3	261,872	64,985	.000 ^b
Residual	229,696	57	4,030		
Total	1.015,311	60			

Produktivitas Kerja (y_2)					
1 Regression	738,879	3	246,293	57,884	.000 ^b
Residual	242,531	57	4,255		
Total	981,410	60			

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja
Sumber: Data Hasil IBM SPSS Statistic 26, 2023

Diperoleh $F_{hitung}=64,985$ pada pengujian variabel lingkungan kerja (x_1), disiplin (x_2) dan motivasi (x_3) terhadap kinerja (y_1), maka diperoleh $F_{hitung} (64,985) > F_{tabel} (2,766)$ yang maknanya ada pengaruh lingkungan kerja (x_1), disiplin (x_2) dan motivasi (x_3) secara bersama-sama terhadap kinerja (y_1), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Taraf signifikansi (sig. F)= $0,000 < \alpha(0,05)$ yang artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja (x_1), disiplin (x_2) dan motivasi (x_3) secara serentak terhadap kinerja (y_1).

Berikutnya didapat $F_{hitung}=57,884$ pada pengujian variabel lingkungan kerja (x_1), disiplin (x_2) dan motivasi (x_3) terhadap produktivitas kerja (y_2), maka diperoleh $F_{hitung} (57,884) > F_{tabel} (2,766)$ yang maknanya terdapat pengaruh lingkungan kerja (x_1), disiplin (x_2) dan motivasi (x_3) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (y_2), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Taraf signifikansi (sig. F)= $0,000 < \alpha(0,05)$ yang artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja (x_1), disiplin (x_2) dan motivasi (x_3) secara serentak terhadap produktivitas kerja (y_2).



Gambar 2 Kurva Uji Simultan

Kurva uji simultan mendeskripsikan bahwa pada dasarnya lingkungan kerja, disiplin dan motivasi memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja dan produktivitas kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan motivasi secara individual terhadap kinerja dan produktivitas kerja dapat diketahui dengan melakukan uji t, hasil olah data dapat dilihat pada tabel 4. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Kaidah keputusan berdasarkan taraf signifikansi adalah signifikan jika $\alpha = 0,05$ dan tidak signifikan jika $\alpha = 0,05$ (Machali, 2015). Nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $(df) = n - 1 = 60$ adalah sebesar $\pm 2,000$, maka dapat dijabarkan hasil uji individual sebagai berikut:

a. *Pengaruh Lingkungan Kerja (x_1) terhadap Variabel Terikat*

Diperoleh $t_{hitung} (8,485) > t_{tabel} (2,000)$, maka ada pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja, sig. $t = 0,000 < \alpha(0,05)$ bermakna ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja. Selanjutnya didapat $t_{hitung} (7,548) > t_{tabel} (2,000)$, maka ada pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, sig. $t = 0,000 < \alpha(0,05)$ bermakna ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

b. *Pengaruh Disiplin (x_2) terhadap Variabel Konsekuensi*

Didapat $t_{hitung} (4,266) > t_{tabel} (2,000)$, artinya ada pengaruh parsial disiplin terhadap kinerja, sig. $t = 0,000 < \alpha(0,05)$ artinya ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja. Kemudian dihasilkan $t_{hitung} (4,484) > t_{tabel} (2,000)$, maka ada pengaruh parsial disiplin terhadap produktivitas kerja, sig. $t = 0,000 < \alpha(0,05)$ bermakna ada pengaruh signifikan disiplin terhadap produktivitas kerja.

c. *Pengaruh Motivasi (x_3) terhadap Variabel Output*

Dihasilkan $t_{hitung} (2,203) < t_{tabel} (2,000)$, maka terdapat pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja, sig. $t = 0,032 < \alpha(0,05)$ diinterpretasikan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja.

Berikutnya diperoleh $t_{hitung} (2,369) > t_{tabel} (2,000)$, maka ada pengaruh parsial motivasi terhadap produktivitas kerja, sig. $t = 0,021 < \alpha(0,05)$ bermakna ada pengaruh signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi secara simultan terhadap Variabel Dependen

Hasil uji serentak mengungkapkan ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja (x_1), disiplin (x_2) dan motivasi (x_3) secara simultan terhadap kinerja (y_1) maupun produktivitas kerja (y_2) pegawai BPPRD Kab. Muba.

Telaah ini seiring dengan pendapat Widyaningrum, Busro Masram dan Mu'ah yang mengetengahkan bahwa lingkungan kerja, disiplin dan motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Sependapat pula dengan opini Agustini dan Elbadiansyah yang mengungkapkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin dan motivasi.

Seirama juga dengan hasil pengujian hipotesis penelitian yang memaparkan terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap kinerja prajurit (Codori, Bua, dan Tambunan 2021). Kajian yang menyatakan lingkungan kerja, disiplin dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Gema Teknikatama (Segoro & Pratiwi, 2021).

Pengaruh Lingkungan Kerja (x_1) secara parsial terhadap Variabel Terikat

Hasil uji menyatakan nilai koefisien regresi 0,539 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 53,9% dan nilai koefisien regresi 0,493 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif

terhadap produktivitas kerja sebesar 49,3%. Berdasarkan hasil uji t diketahui ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja secara individual terhadap kinerja maupun produktivitas kerja pegawai.

Selaras dengan studi yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Cahya, Ratnasari, dan Putra 2021) dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Segoro dan Pratiwi 2021). Berbeda dengan hasil kajian yang mengungkapkan variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Sabilalo dkk. 2020). Berlainan pula dengan hasil kajian yang memaparkan lingkungan kerja tidak memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan (Kurniawan, Gumilar, dan Rahmat 2023). Kontradiktif dengan telaah yang menyebutkan tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Saleh & Utomo, 2018).

Pengaruh Disiplin (x_2) secara parsial terhadap Variabel Konsekuensi

Diperoleh hasil uji t untuk variabel disiplin adalah $t_{hitung} (4,266) > t_{tabel} (2,010)$, $t_{hitung} (4,484) > t_{tabel} (2,010)$, sig. $t=0,000 < \alpha(0,05)$. Hasil ini menerangkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% variabel tersebut berpengaruh sangat nyata terhadap kinerja maupun produktivitas kerja pegawai.

Sesuai dengan kajian yang mengikhtisarkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Agusri 2019) dan disiplin berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Segoro dan Pratiwi 2021). Namun berbeda dengan ulasan yang mengungkapkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Lestari dan Afifah 2020), disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan

terhadap produktivitas kerja karyawan (Pricilla & Octaviani, 2022).

Disiplin sangat penting bagi organisasi karena disiplin yang baik akan berdampak positif bagi kinerja pegawai maupun produktivitas kerja dan menunjang kelancaran semua kegiatan organisasi yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal. Semakin disiplin pegawai, maka kinerja dan produktivitas kerja akan semakin meningkat.

Pengaruh Motivasi (x_3) secara parsial terhadap Variabel Output

Berdasarkan hasil pengujian, motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja maupun produktivitas kerja. Senada dengan pendalaman yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (Ermini 2019), terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan (Supriyanto 2021), motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Mukhtar dan Asmawiyah 2020). Bertentangan dengan hasil kajian yang mendeskripsikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Cahya, Ratnasari, dan Putra 2021) dan motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Leihitu, Kalangi, dan Rogahang 2022).

Pegawai yang bekerja di BPPRD Kabupaten Musi Banyuasin memiliki motivasi yang baik, sehingga kinerja maupun produktivitas kerja tercipta yang dapat mewujudkan visi BPPRD Kab. Muba yang profesional, handal, berkualitas dalam tata kelola pendapatan daerah Musi Banyuasin. Semakin termotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan, maka produktivitas kerja pegawai tersebut tinggi. Sebaliknya, jika pegawai tidak termotivasi dalam pekerjaannya, maka produktivitas kerja juga ikut rendah.

SIMPULAN

Penulis dapat mengikhtisarkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh bersama yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap kinerja maupun produktivitas kerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja maupun produktivitas kerja di mana hasil uji t yang mengilustrasikan nilai t_{hitung} lingkungan kerja lebih besar dari nilai t_{hitung} disiplin dan motivasi.
3. Disiplin dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja maupun produktivitas kerja pegawai BPPRD Kabupaten Musi Banyuasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusri. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lematang di Tanjung Enim." *Jurnal Manajemen Kompeten* 2(1): 1–10.
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ansory, Al Fadjar, dan Meithiana Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, dan Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Sleman: Zahir Publishing.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group (Divisi Kencana).
- Cahya, Agus Dwi, Novia Tri Ratnasari, dan Yudi Prasetya Putra. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta)." *Jurnal Bingkai Ekonomi* 6(2): 71–83.
- Codori, Mohamad, Hasanuddin Bua, dan Rince Tambunan. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Prajurit pada Pangkalan TNI Angkatan Laut Kendari" *SIGMA: Journal of Economic and Business* 4(1): 88–105.
- Dafit, Muhammad Adi, Djoko Soelistya, Eva Desembrianita, dan Heni Agustina. 2021. "Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan PT. Segatama Lestari dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja." *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal* XVIII(2): 88–99.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV. IRDH.
- Ermini. 2019. "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada UPT Divisi IT, Infokom dan Pusdikom Universitas PGRI Palembang." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 15(4): 22–32.
- Farida, Umi, dan Sri Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Hanifa, Riri, dan Dewi Purnama Sari. 2021. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan SPBUCoco Plaju 21.302.04 Palembang" *Jurnal Manajemen Kompeten* 4(2): 77–100.
- Haryono, Siswoyo. 2018. *Manajemen Kinerja SDM: Teori & Aplikasi*. Jakarta Timur: Luxima Metro Media.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Indrastuti, Sri, dan M. Amries Rusli Tanjung. 2021. *Strategi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Syariah*. Pekanbaru: UR Press.
- Kawiana, I Gede Putu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- "MSDM" Perusahaan. Denpasar: UNHI Press Publishing.
- Kurniawan, Deri Alan, Irfan Rizki Gumilar, dan Nurul Alifah Rahmat. 2023. "Implementasi Kompensasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening." *Business Management Journal* 19(2): 173–85.
- Leihitu, K F, J A F Kalangi, dan J J Rogahang. 2022. "Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado." *Productivity* 3(1): 61–66.
- Lestari, Sri, dan Dilla Afifah. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" *Kinerja* 3(1): 93–110.
- Machali, Imam. 2015. *Statistik itu Mudah, Menggunakan SPSS sebagai Alat Bantu Statistik*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Masram, dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mawarni, Indah, dan Syilvia Dewi Septiana. 2018. "Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Bukopin, Tbk. Cabang Palembang." *Jurnal Manajemen Kompeten* 1(2): 24–35.
- Mukhtar, Afiah, dan Asmawiyah Asmawiyah. 2020. "Motivasi dan Produktivitas Kerja." *Jurnal Mirai Management* 5(2): 378-387.
- Muna, Nailul, dan Sri Isnawati. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)." *Jesya* 5(2): 1119–30.
- Murniati, Monika Palupi dkk. 2013. *Alat-alat Pengujian Hipotesis*. Semarang: Unika Soegijapranata.
- Mustika, Amalia dkk. 2020. *Pengantar Bisnis*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Nashar. 2013. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Pena Salsabila.
- Nurdin, Ali. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Qalbun Salim.
- Priadana, H. M. Sidik, dan Denok Sunarsi. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Pricilla, Lidya, dan Irma Sari Octaviani. 2022. "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Mas." *Jurnal Arastirma* 2(2): 269–76.
- Qomariah, Nurul. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jember: CV. Pustaka Abadi.
- Rohmial. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin." *Jurnal Manajemen Kompeten* 3(1): 66–88.
- Sabilalo, Mahmudin A, Ummy Kalsum, Muh Nur, dan Andi Runis Makkulau. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara." *SEIKO: Journal of Management & Business* 3(2): 151–69.
- Saleh, Abdul Rachman, dan Hardi Utomo. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang" *Among Makarti* 11(21): 28–50.
- Sari, Rafika, Luis Marnisah, dan Hendry Wijaya. 2022. *Statistik Ekonomi*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Segoro, Waseso, dan Wiwin Kusuma Pratiwi. 2021. "Pengaruh

- Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gema Teknikatama Cibatung.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2(2): 880–88.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Fery. 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Restaurant Pagi Sore Cabang Sungai Lilin” *Jurnal Manajemen Kompeten* 4(1): 1–13.
- Supriyanto, Fery, Imelda, dan Sri Gustini. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Banyuasin” *Jurnal Manajemen Kompeten* 1(2): 82–97.
- Widyaningrum, M. Enny. 2020. *Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Widyaningrum, Mahmudah Enny. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Wijaya, Hendry, dan Emi Susanty. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin).” *Jurnal Ecoment Global* 2(1): 40–50.
- Yumna, Aufa, dan Mahir Pradana. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Armindo Jaya Mandiri.” *Jurnal e-Proceeding of Management* 8(6): 8782–8736.
- Zubir, Muhammad. 2022. “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Timur.” *Al Ilmu: Jurnal Keagamaan dan Ilmu Sosial* 7(1): 20–41.