

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI

Nanda Amelia Agustina

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
nandamelia22@gmail.com

Elmira Siska

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
elmira.ems@bsi.ac.id

Natal Indra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
natal.nia@bsi.ac.id

Abstract.

This study focuses on determining the effect of compensation, work discipline, work environment on the work productivity of employees of Biro Umum Pengadaan in Sekretariat Jenderal of the Republic of Indonesia using quantitative approaches. The sampling technique uses simple random sampling and the number of samples obtained by 53 respondents using questionnaires. In data processing using SPSS 26.0 software data instrument tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis tests. Based on the results of simultaneous research, it was found that compensation, work discipline and work environment have a positive and significant effect on work productivity of employees of Biro Umum Pengadaan in Sekretariat Jenderal of the Republic of Indonesia.

Keywords: *Work discipline, Compensation, Work environment, Work productivity.*

Abstrak.

Dengan metode kuantitatif, penelitian ini bertujuan untuk menentukan bagaimana kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi produktivitas kerja pegawai Biro Umum dan Pengadaan di Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI. Metode simple random sampling digunakan, dan jumlah sampel melalui kuesioner yang diberikan kepada 53 responden. Pengolahan data menggunakan program SPSS 26.0 pengujian instrumen data, analisis regresi linier berganda, dan hipotesis. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Biro Umum Pengadaan di Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI.

Kata kunci: Disiplin kerja, Kompensasi, Lingkungan kerja, Produktivitas kerja

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya organisasi publik. Kelebihan pada aparatur negara ialah mampu mengelola sumber daya lain selain SDM. Hal ini juga menjadi salah satu upaya tiap organisasi pemerintah untuk meningkatkan daya saing yaitu dengan membuat karyawannya lebih produktif, karena pegawai adalah sumber daya penting untuk perusahaan, perusahaan dapat berkembang dengan adanya karyawan yang produktif dan berkompotensi tinggi. Karyawan sering mengalami produktivitas kerja yang menurun sebagai akibat dari ketidaknyamanan saat bekerja, upah yang rendah, dan ketidakdisiplinan. Oleh sebab itu, salah satu kunci keberhasilan organisasi adalah memberikan kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang membantu meningkatkan produktivitas karyawan.

Salah satu bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia adalah kompensasi. Secara umum, kompensasi dianggap sebagai bentuk balas jasa instansi kepada karyawan atas kinerja dan produktivitas mereka dalam hubungan kerja. Kompensasi pada umumnya dapat dikatakan sebagai bentuk balas jasa perusahaan kepada pegawai atas kinerja dan produktivitasnya dalam kaitan hubungan bekerja (Sudaryo et al., 2018). Pendapat lain mengatakan faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai selain pemberian kompensasi adalah tingkat kedisiplinan dalam diri pegawai yang didukung dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung dan memadai. Disiplin adalah sikap yang ditunjukkan oleh seseorang untuk menerima dan mematuhi peraturan yang berlaku di sekitarnya. Pegawai yang disiplin akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan pegawai yang tidak disiplin akan menghalangi dan memperlambat pencapaiannya (Hanum, 2018). Selain itu, untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebaiknya instansi memberikan perhatian lebih dalam hal kenyamanan dan keamanan karyawan di lingkungan tempat bekerja.

Menurut (Darmadi, 2020), 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 sebuah instansi memperhatikan kondisi lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat dapat meningkatkan produktivitas pegawai Biro Umum Pengadaan di Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI. Biro Umum dan Pengadaan, salah satu unit kerja Eselon II di Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian, memiliki fungsi manajemen untuk mendukung pelaksanaan kegiatan di Biro Umum Pengadaan.

Hasil penelitian (Saputra, 2021) mengindikasikan bahwa secara keseluruhan terdapat efek positif dan signifikan pada produktivitas pegawai yang dipengaruhi oleh kompensasi, kebiasaan kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian lain oleh (Izzah & Ardiani, 2016) dengan hasil penelitian kompensasi dan disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan penelitian oleh (Imani, 2015) menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja terdapat pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan (Rampisela & Lumintang, 2020) menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehubungan dengan research gap yang ada, maka peneliti melakukan penelitian ulang dengan tujuan untuk menganalisis bagaimana kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi produktivitas kerja pegawai Biro Umum dan Pengadaan di Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI.

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Kompensasi adalah jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kerja mereka untuk organisasi atau perusahaan. Kompensasi dapat berupa uang secara langsung atau tidak langsung (Enny, 2019). Teori dari (Shavab et al., 2021) juga menambahkan bahwa terdapat tiga bentuk kompensasi yaitu kompensasi non finansial yang berupa kepuasan yang diterima pegawai atas pekerjaan dari lingkungan atau psikologis instansi. Gaji, upah, dan bonus sebagai kompensasi finansial langsung sedangkan dan fasilitas adalah kompensasi finansial tidak langsung. Adapaun indikator yang digunakan studi ini adalah gaji & upah, insentif, tunjangan dan fasilitas (Simamora et al., 2015).

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompensasi memengaruhi produktivitas pekerja secara signifikan (Faisal, 2017). Selain itu, Abdussamad (2014) menyatakan bahwa kompensasi meningkatkan produktivitas pekerja secara signifikan. Dengan data yang disajikan, hipotesis berikut dibuat:

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Biro Umum dan Pengadaan di Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, mematuhi dan mentaati peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku, serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindari sanksi jika ada tugas dan wewenang yang bertentangan, tindakan dapat diambil dan konsekuensi tidak dapat dihindari. (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2021). Pendapat lain juga mengatakan bahwa kemauan dan kesadaran untuk mematuhi peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku dikenal sebagai disiplin kerja (Siswadi & Arif, 2021). Menurut (Simamora, 2014) memastikan bahwa setiap orang mematuhi aturan yang ditetapkan oleh instansi adalah tujuan utama disiplin kerja. Berbagai standar yang berbeda dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan mereka. Ketika suatu aturan dilanggar, produktivitas dan efisiensi setiap individu akan menurun, tergantung pada seberapa parah pelanggaran tersebut. Ada juga indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2021) melibatkan (1) Tingkat kehadiran, (2) Tingkat kewaspadaan, (3) Kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan, (4) Ketaatan terhadap peraturan ketenagakerjaan, dan (5) Etika profesi.

Hal ini sesuai dengan temuan penelitian (Widhayani et al., 2022), (Indriyani, 2016), (Sunarsih, 2018) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan meningkatkan produktivitas. Dengan data yang disajikan, hipotesis berikut diajukan:

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Biro Umum dan Pengadaan di Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana seorang karyawan bekerja, termasuk kondisi tempat mereka bekerja (Enny, 2019). Lingkungan kerja memainkan peran yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepada karyawan, dengan kepuasan dan kenyamanan yang dihasilkan dari lingkungan kerja yang menyenangkan akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Menurut (Afandi, 2018) manfaat lingkungan tempat kerja dapat menghasilkan semangat kerja menghasilkan manfaat lingkungan tempat kerja, yang meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kerja sama dengan orang lain yang termotivasi untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Lingkungan kerja yang baik menyebabkan lingkungan kerja yang kondusif dan etos kerja yang lebih tinggi saat mereka melakukan tugas mereka. Adapun (1) faktor individu, (2) faktor kepemimpinan, (3) faktor tim, (4) faktor system, dan (5) faktor konteks (situasi) adalah faktor tempat kerja. Penerangan, suhu udara, warna dan ruang gerak, komunikasi karyawan dan keamanan di tempat kerja adalah beberapa indikator lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2017).

Ini mendukung temuan penelitian sebelumnya (Reski, 2019), (Panjaitan, 2018), dan (Narpati et al., 2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja meningkatkan produktivitas kerja. Diajukan hipotesis berdasarkan informasi yang disampaikan, yaitu:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Biro Umum dan Pengadaan di Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI.

Produktivitas Kerja

Keberhasilan individu dalam melakukan suatu tugas disebut produktivitas kerja yang dapat dilihat dari besarnya usaha, kemampuan perencanaan, komitmen kerja, dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan (Sukardi, 2021). Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja mereka, jika ingin meningkatkan produktivitas mereka. Pendidikan, motivasi, disiplin kerja, keterampilan, etos kerja, keterampilan kerja tim, gizi dan kesehatan, tingkat pendapatan, lingkungan dan iklim kerja, kemajuan teknologi, jaminan sosial, manajemen dan kepemimpinan, dan peluang untuk sukses termasuk kedalam faktor produktif karyawan. Kemampuan untuk menyelesaikan tugas, peningkatan prestasi, semangat

kerja, pengembangan diri, kualitas, dan efisiensi adalah indikator penting untuk melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien (Mawarni, 2019).

Hal ini sesuai dengan penelitian (Saputra, 2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Informasi yang disajikan menyebabkan hipotesis berikut diusulkan:

H4: Kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Biro Umum dan Pengadaan di Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI.

METODE PENELITIAN

Metode deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Data diperoleh di bagian Umum dan Pengadaan, Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian Republik Indonesia dengan melakukan wawancara, survei dan data angket dengan menggunakan program SPSS versi 26. Populasi serta sampel yang digunakan adalah 53 karyawan Biro Umum Pengadaan yang dipilih dengan teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Uji validitas, reliabilitas, analisis regresi berganda, dan pengujian hipotesis digunakan untuk menganalisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas data disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}
Kompensasi (X1)	0,789	,000	0,266
Disiplin Kerja (X2)	0,641	,000	0,266
Lingkungan Kerja (X3)	0,634	,000	0,266
Produktivitas Kerja (Y)	0,663	,000	0,266

Sumber: Hasil olah data, 2023

Variabel kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terbukti valid dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, seperti yang ditunjukkan dalam data Tabel 1.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas data disajikan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas
1	Kompensasi	0,716	0,60
2	Disiplin kerja	0,766	0,60
3	Lingkungan kerja	0,775	0,60
4	Produktivitas Kerja	0,781	0,60

Sumber: Hasil olah data, 2023

Dengan nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60, ketiga variabel menunjukkan reliabilitas yang baik, seperti yang ditunjukkan oleh data Tabel 2.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda data disajikan pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

(Dependen Variabel : Produktivitas Kerja)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t.	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,753	6,034		1,782	,081
Kompensasi	,526	,187	,371	2,813	,004
Disiplin Kerja	,311	,180	,225	3,248	,002
Lingkungan Kerja	,146	,169	,236	3.272	,000

Sumber: Hasil olah data, 2023

Hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan $Y = 4,753 + 0,526 X_1 + 0,311 X_2 + 0,146 X_3$, menurut data dari Tabel 3. Ini menunjukkan bahwa kompensasi,

disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai di Biro Umum dan Pengadaan di Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji t data disajikan pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t.	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,753	6,034		1,782	,081
Kompensasi	,526	,187	,371	2,813	,004
Disiplin Kerja	,311	,180	,225	3,248	,002
Lingkungan Kerja	,146	,169	,236	3.272	,000

Sumber: Hasil olah data, 2023

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Sudah diketahui bahwa kompensasi diperoleh nilai $t_{hitung} 2,813 > t_{tabel} 2,010$, dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja. Oleh karena itu, karyawan Biro Umum Pengadaan harus memberikan kompensasi yang adil dan tepat waktu agar produktivitas meningkat. Pemberian kompensasi dapat berdampak pada produktivitas karyawan. Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Santoni & Suana (2018), yang menemukan bahwa kompensasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Sebagaimana terlihat pada Tabel 4, diketahui disiplin kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 3,248 > t_{tabel} 2,010$, dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja. Ini juga sejalan dengan disiplin kerja, yang berkontribusi besar pada peningkatan

produktivitas karyawan. Oleh karena itu, disiplin kerja pegawai di tingkat tertinggi organisasi harus terus dipertahankan pada Biro Umum Pengadaan di Sekretariat Jenderal yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik.

Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas mereka agar mereka dapat memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Muhammad Faisal (2017), yang menemukan hubungan positif antara disiplin kerja dan produktivitas kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Sebagaimana terlihat pada Tabel 4, diketahui lingkungan kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 3,272 > t_{tabel} 2,010$, dengan nilai taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja. Penciptaan lingkungan kerja di ruang lingkup Biro Umum Pengadaan sudah menyenangkan karena mendorong mereka untuk bekerja dengan cara yang menyenangkan. Hal ini tentu dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan, yang dimulai dengan tempat kerja yang nyaman, hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan ketersediaan peralatan. Ini juga sejalan dengan mendorong mereka untuk bekerja dengan cara yang menyenangkan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Riski (2019), bahwa lingkungan kerja memengaruhi produktivitas tenaga kerja secara positif dan signifikan.

Uji F

Hasil uji F data disajikan pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	86,347	3	28,782	3,443	,001 ^b
1	Residual	409,653	49	8,360		
	Total	496,000	52			

Sumber: Hasil olah data, 2023

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Melihat data pada Tabel 5 di atas, diketahui F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} 3,443 > 2,79 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor seperti kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain gaji pokok mereka, karyawan di Biro Umum Pengadaan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh instansi. Mereka memiliki kemampuan untuk memenuhi kebutuhan tentang makanan, pakaian, dan tempat tinggal. Karyawan bergaji tinggi di Biro Umum Pengadaan lebih disiplin untuk tiba tepat waktu dan mematuhi peraturan yang berlaku, dengan memastikan bahwa produktivitas semua karyawan tidak terganggu.

Salah satu faktor meningkatnya produktivitas pegawai Biro Umum Pengadaan adalah lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan. Hal ini juga sesuai dengan teori bahwa produktivitas pikiran dan upaya setiap individu untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan cara yang paling efisien yang pada akhirnya akan diukur untuk mencapai hasil terbaik (Busro, 2018).

Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi, data disajikan pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	,802 ^a	,710	,651	2,891	1,985

Sumber: Hasil olah data, 2023

Koefisien determinasi yang dihasilkan 0,710, seperti yang ditunjukkan dalam data Tabel 6 di atas. Ini menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi 71% produktivitas staf di Biro Umum pengadaan Sekretariat Jenderal. Variabel lain memengaruhi 29 persen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Menurut hasil penelitian tentang bagaimana kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan, disimpulkan secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Biro Umum Pengadaan di Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian. Sekaligus secara bersama-sama kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja juga memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Saran

Instansi di sarankan untuk terus berupaya meningkatkan produktivitas pekerjaannya dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hal ini dapat dicapai dengan melakukan survei secara teratur. Ini akan memungkinkan perusahaan untuk mengantisipasi dan memperbaiki faktor-faktor yang diketahui mengurangi produktivitas pekerja. Sangat disarankan peneliti berikutnya yang akan meneliti variabel yang sama harus mengganti atau menambah variabel yang saat ini digunakan untuk membuat data lebih relevan dan akurat saat digunakan, contoh dapat ditambahkan dan diperluas.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Darmadi. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. 3. <https://doi.org/2599-171X>
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. M. Erma W., SE., M.M (ed.); Juli 2019). UBHARA Manajemen Press.
- Hanum, F. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Oleh Dra. Farida Hanum Nst, MAP*. 3(2), 22–61.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>

- Mawarni, I. 2019. Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak Dan Gas Kota Palembang. *Jurnal Ekobis*, 3(9), 1689–1699.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Dessy Marliani (ed.)). PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Shavab, Firlil, A., & Subakti, B. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Calon Pekerja Migran Indonesia Terhadap Motivasi Untuk Bekerja Keluar Negeri*. XIII(June 2021), 213–229. <https://doi.org/2541-1047>
- Simamora, D., Mardjono, B., & Madani Balikpapan, S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Marketing Operation Region Vi Balikpapan. *Jurnal Akuntansi Manajemen Madani*, 1(2), 35–50.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *SiNTESa*, 366–379. <https://doi.org/2797-9679>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Ayu Sofianti, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik* (T. Erang (ed.); I). ANDI.
- Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia Di Jakarta*, 4(1), 29–42. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal semarak*, 1(1), 66-82.