**ANALISIS KUALITAS SDM DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
PEGAWAI PADA INSTANSI PEMERINTAH DENGAN LINGKUNGAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Lukmanul Hakim¹, Randy Farada², M. Hasan Ma'ruf³

^{1,2}Master of Management, IIB Darmajaya Bandar Lampung

³Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia

Email : lukmanulhakim@darmajaya.ac.id

Abstract

Produktivitas kerja adalah faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi, khususnya di instansi pemerintah yang memberikan layanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas SDM (X1) dan motivasi (X2) terhadap produktivitas pegawai (Y) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan, dengan lingkungan kerja (Z) sebagai variabel moderasi. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan data dari 33 pegawai melalui kuesioner. Analisis dilakukan menggunakan SPSS 25.0 dengan uji validitas (korelasi product moment) dan regresi berganda. Hasil menunjukkan bahwa kualitas SDM dan motivasi secara signifikan memengaruhi produktivitas kerja, dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan tersebut. Nilai R² sebesar 0,888 menunjukkan bahwa 88,8% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh model. Studi ini menyarankan pengelolaan SDM yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas pegawai sektor publik.

Keywords: *Produktivitas Kerja, Kualitas SDM, Motivasi, Lingkungan Kerja, Variabel Moderasi*

1. PENDAHULUAN

Produktivitas kerja (Saleh & Utomo, 2018) merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi, terutama pada instansi pemerintah yang berperan dalam pelayanan publik, seperti Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan. Tingginya tingkat produktivitas pegawai akan memberikan dampak positif terhadap pelayanan yang diberikan, sehingga dapat membantu meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan masyarakat. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain kemampuan teknis, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sarana dan prasarana yang tersedia. Berdasarkan data hasil kuesioner menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi adanya produktivitas kerja (Neng Anggi Iliadi et al., n.d.) dalam suatu perusahaan itu adalah pendidikan sebesar 30% diikuti dengan keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 35%, lalu diikuti oleh fasilitas kerja yang ada sebesar 60%. Dan faktor yang mengikuti lainnya ialah motivasi dalam perusahaan sebesar 75% dan diikuti oleh kualitas dari sumber daya manusia sebesar 85% dan lingkungan kerja sebesar 88%. Sehingga dapat terlihat bahwa kualitas SDM (Hakim, n.d.), motivasi dan lingkungan kerja menjadi penentu produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan.

Data pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Way Kanan, total pegawai sebanyak 33 orang dan presentase yang didapat adalah sebanyak 21,2% bergelar Strata 2 (S2), 60,6% bergelar Strata 1 Satu dan 18,2% bergelar SMA. Akan tetapi tidak semua gelar yang dimiliki para pegawai sesuai kompetensi pekerjaan yang ditugaskan saat ini dan hal ini akan dikaji ulang kembali untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting bagi organisasi (Wibasuri et al., n.d.) untuk tetap kompetitif dan mencapai tujuannya, beberapa langkah yang perlu dilakukan untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia diantaranya adalah pelatihan dan pengembangan

(pelatihan teknis, pelatihan softskill, serta pelatihan sertifikasi), pendidikan lanjutan bagi pegawai

Berdasarkan hasil pemberian kuisioner kepada 10 pegawai kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan mengenai motivasi diperoleh hasil berikut :

Tabel 1 Kuesioner Motivasi

NO	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Setiap pegawai merasa aman bekerja pada instansi tempat mereka bekerja.	3	4	3	-	-
2	Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir	2	4	2	2	-
3	Setiap pegawai mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja yang dilakukan	1	3	4	2	-
4	Hubungan antara sesama pegawai dan pimpinan terjalin harmonis	1	5	4	-	-
5	Pemimpin memberikan pujian kepada setiap pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1	5	3	1	-

Sumber : Olah Data 2024

Hasil jawaban dari sample 10 orang responden terhadap 5 butir pertanyaan yang berisi pertanyaan tentang motivasi menjelaskan bahwa butir soal no 3 yaitu “ Setiap pegawai mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja yang dilakukan” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) paling sedikit yaitu sebanyak 4 jawaban. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasa tidak puas terhadap sikap pimpinan atau kebijakan instansi yang tidak memberikan penghargaan (*reward*) kepada mereka atas hasil kerja atau apresiasi yang dibuat.

Hasil kuisioner terhadap 20 responden dengan 6 butir pertanyaan yang menanyakan tentang kondisi lingkungan kerja fisik, dapat dilihat bahwa butir soal no.1 “ Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saat ini” memperoleh akumulasi jawaban Sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS) terbanyak yaitu 16 jawaban, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja mereka. Siagian (2014) menyatakan bahwa salah satu indikator lingkungan kerja fisik adalah bangunan/ area tempat kerja dimana bangunan atau kondisi area yang baik dapat memberi kenyamanan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Akumulasi jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dan Tidak Setuju (TS) terbanyak kedua adalah adalah pada butir no 4 “Peralatan kerja yang lengkap mempermudah saya untuk melakukan pekerjaan saya” dengan jumlah jawaban sebanyak 14 jawaban. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan belum merasa puas dengan fasilitas yang disediakan instansi, dan apakah lingkungan kerja menjadi faktor penguat dalam kualitas SDM serta Motivasi pegawai untuk meningkatkan produktifitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Way Kanan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Pengertian Kualitas SDM

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) (Hustia, 2020) adalah tingkat kemampuan, kompetensi, dan karakteristik yang dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi atau masyarakat untuk melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan Kualitas SDM (Rusjiana, 2016) mencakup berbagai aspek seperti keterampilan teknis, pengetahuan, pendidikan, kesehatan, moralitas, etika kerja, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku sebagai. Motivasi yang kuat dari sebuah organisasi membantu dalam pencapaian kinerja karyawan dan juga berarti sebagai pencapaian tujuan dan peningkatan kinerja organisasi

2.3 Produktivitas Karyawan

Produktivitas (Saleh & Utomo, 2018) adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan system kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

2.4 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja (Yohanes B Windo Thalibana, 2022) adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Maria mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari

2.2 Metodologi

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif (Djollong, 2014) penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan karakteristik dari suatu keadaan objek yang sedang diteliti. Analisis deskriptif (Yam & Taufik, 2021) digunakan untuk memberikan gambaran tentang data yang telah diperoleh. Analisis kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu yang representatif, mengumpulkan data lapangan menggunakan kuisioner, dan analisis data kuantitatif menggunakan statistik.

2.3 Populasi Sampel dan teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah seluruh kelompok orang (atau institusi, peristiwa, atau objek lain yang menjadi objek studi) yang ingin dideskripsikan dan dipahami dalam sebuah penelitian. Karena ini merupakan kelompok sasaran besar yang diharapkan peneliti untuk digeneralisasi. Penelitian ini melibatkan adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan berjumlah sekitar 33 orang.

2.4 Teknik Sampling

Sampel adalah (Firmansyah & Dede, 2022) elemen dari kelompok yang diamati secara langsung oleh peneliti. Pengambilan angat terkait dengan pemilihan subset individu dari dalam suatu populasi untuk memperkirakan dan mewakili karakteristik dari seluruh populasi Ukuran sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan., dengan total sampel dalam penelitian ini adalah 33 Pegawai

2.5 Uji Validitas

Proses analisis (Miftahul Janna & Pembimbing, n.d.) melibatkan perhitungan koefisien korelasi antara nilai pada setiap pertanyaan dengan nilai total atau rata-rata dari semua pertanyaan. Setelah itu, signifikansi koefisien korelasi (r) diuji dengan membandingkannya dengan level signifikansi 5% (0,05), dan koefisien korelasi (r) harus minimal 0,30.

Instrumen dianggap valid jika nilai signifikansi < 0,05 dan koefisien korelasi > 0,30.

2.6 Uji Reabilitas

Reabilitas instrumen (Manajemen et al., n.d.) dapat dikonfirmasi jika nilai koefisien alpha-nya lebih besar dari 0,60. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS. Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil

3.1.1 Pengujian Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan dua variable (Mangkunegara & Octorend, 2015) indikator, yaitu Kualitas SDM (X1) dan Motivasi Kerja (X2), untuk mengukur Produktifitas Kerja (Y). Pengujian dilakukan menggunakan program SPSS 25.0. Berikut adalah hasil dari analisis regresi berganda:

$$\text{Regresi Berganda : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Tabel 2 Hasil Uji Korelasi Regresi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.888	.870	2.257

Sumber : Olah Data 2024

Tabel 2 menjelaskan bahwa hasil uji korelasi regresi menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,942, yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen (Kualitas SDM dan Motivasi Kerja) dengan variabel dependen (Produktifitas Kerja). Nilai R Square sebesar 0,888 menunjukkan bahwa 88,8% variasi dalam Produktifitas Kerja dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel independen tersebut, sementara 11,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,87 memperhitungkan jumlah variabel dalam model, menunjukkan bahwa setelah penyesuaian, model masih menjelaskan 87% variabilitas Produktifitas Kerja. Nilai Std. Error of the Estimate sebesar 2,257 menunjukkan deviasi rata-rata antara nilai prediksi dan nilai aktual, dengan nilai ini menunjukkan seberapa akurat model dalam memprediksi Produktifitas Kerja (Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Arsindi et al., 2020). Secara keseluruhan, model regresi ini cukup kuat dan efektif dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap Produktifitas Kerja di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan.

3.1.2 Pengujian Analisis Regresi Moderasi (*Moderated Regression Analysis*)

Penelitian ini menggunakan variabel moderasi (Hendri Rasminto et al., 2020) yaitu Lingkungan Kerja (Z), untuk menilai bagaimana variabel ini dapat memperkuat atau melemahkan dampak variabel Kualitas SDM (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktifitas Kerja (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.0. Berikut adalah hasil dari analisis regresi moderasi yang dilakukan:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_4X_1*Z + \beta_5X_2*Z + e$$

Tabel 3 Nilai t Regresi Interaksi Lingkungan Kerja (Z) antara Kualitas SDM (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktifitas Kerja (Y)

Variabel	t-hitung	Sig
Kualitas SDM (X1) dimoderasi Lingkungan Kerja (Z)	-1.059	0.000
Motivasi Kerja (X2) dimoderasi Lingkungan Kerja (Z)	1.024	0.021

Variabel Dependen: Produktifitas Kerja (Y)

Sumber : Olah Data 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi moderasi antara Lingkungan Kerja (Z) berinteraksi dengan Kualitas SDM (X1) menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,050. maka Ha diterima, hal ini menunjukkan Lingkungan Kerja (Z) memperkuat pengaruh Kualitas SDM (X1) terhadap Produktifitas Kerja (Y). Kemudian, variabel Motivasi Kerja (X2) berinteraksi variabel Lingkungan Kerja (Z) memiliki nilai sig sebesar 0,021 lebih kecil daripada 0,050. Maka Ha diterima, hal ini menunjukkan variabel Lingkungan Kerja (Z) memperkuat pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktifitas Kerja (Y).

3.1.3 Hasil Uji-t

Uji t (Uji Parsial) (Kultsum, 2017) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel (Andriyani et al., 2020) penjelas/independen secara individua dalam menerangkan variasi variabel dependent. Uji ini dilakukan dengan:

$$t = \frac{\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Tabel 4 Hasil Perhitungan Coefficient Kualitas SDM dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Kualitas SDM	8.796	1.692	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak dan Ha diterima
Motivasi Kerja	12.431	1.692	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Olah Data 2024

1. Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Produktifitas Kerja

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai t hitung variabel Kualitas SDM (X1) terhadap Produktifitas Kerjas (Y) sebesar t hitung 8,796 > 1,692 t tabel dan sig 0,000 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kualitas SDM (X1) terhadap Produktifitas Kerja (Y).

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Tabel 4 menggambarkan bahwa nilai t-hitung variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktifitas Kerja (Y) sebesar t hitung 12,431 > 1,692 t tabel dan sig 0,000 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan

antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktifitas Kerja (Y).

3.1.4 Hasil Uji F

Uji F (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independen*) secara serempak terhadap variabel terikat (*dependen*) dilakukan dengan membandingkan antara hasil F_{hitung} dengan F_{tabel}

$$F_n = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Tabel 5 Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Kualitas SDM dan Motivasi Kerja	76.617	3.32	$F_{hitung} > F_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Olah Data 2024

Tabel 5 menjelaskan bahwa uji ANOVA digunakan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Kualitas SDM (Tobamba et al., 2023) dan Motivasi Kerja terhadap variabel Produktifitas Kerja secara simultan, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 76,617 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,32. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kualitas SDM (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Produktifitas Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan.

3.2 Pembahasan

3.2.1. Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Produktifitas Kerja.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kualitas SDM memainkan peran penting dalam meningkatkan Produktifitas Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Franzin Benjamin dalam (Benjamin et al., 2022) bahwa Kualitas SDM berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan.

3.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Terhadap Produktifitas Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) memiliki peranan penting dalam keberhasilan pegawai serta Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan yang dimiliki dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktifitas Kerja di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan. Motivasi kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan produktifitas kerja di di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan.

3.2.3. Lingkungan Kerja dalam Memoderasi Kualitas SDM Terhadap Produktifitas Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis bahwa lingkungan kerja (Z) (Hakim, n.d.)(Firdaus & Hakim, 2020) memberikan pengaruh yang signifikan pada kualitas SDM (X1) terhadap produktifitas kerja (Y). Dengan kata lain, lingkungan kerja

dapat atau meningkatkan kualitas SDM terhadap Produktifitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memperkuat hubungan antara kualitas SDM terhadap produktifitas kerja.

3.2.4. Lingkungan Kerja dalam Memoderasi Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis bahwa lingkungan kerja fisik (Z) (BUDI SANTOSO & HAKIM, 2024) memberikan pengaruh yang signifikan pada Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktifitas Kerja (Y). Dengan kata lain, lingkungan kerja memperkuat efek motivasi kerja terhadap produktifitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memperkuat hubungan antara motivasi kerja terhadap produktifitas kerja.

4. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil uji maka disimpulkan bahwa kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan
2. Berdasarkan hasil uji maka disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan
3. Lingkungan kerja memperkuat kualitas SDM terhadap produktifitas kerja di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan.
4. Lingkungan kerja memperkuat motivasi kerja SDM terhadap produktifitas kerja di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan
5. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan pelatihan, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, dan pemberian penghargaan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas..

REFERENCE

- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pt Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 24–32.
- Benjamin, F., Sapari, L. S. J., & Renouw, A. A. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Kelurahan Rufe Di Kota Sorong. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1249>
- BUDI SANTOSO, I., & HAKIM, L. (2024). Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 10(1), 15–27. <https://doi.org/10.30873/jbd.v10i1.3929>
- Djollong, A. F. (2014). Teknik Pelaksanaan Penelitian Kuantitatif (Technique of Quantiative Research). *Istiqra'*, 2(1), 86–100.
- Firdaus, M., & Hakim, lukmanul. (2020). *Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian 2020 IBI DARMAJAYA Bandar Lampung*.

- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114.
- Hakim, L. (n.d.). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI. *Neraca Manajemen, Ekonomi*. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Hendri Rasminto, Febryantahanuji Febryantahanuji, & Danang Danang. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 82–87. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v13i1.179>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- 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>
- Kultsum, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trasti Global Konverta. *Journal of Business Studies*, 2(2), 121–132.
- Manajemen, J., Aliansi, B., Slamet dan, R., & Wahyuningsih, S. (n.d.). *VALIDITAS DAN RELIABILITAS TERHADAP INSTRUMEN KEPUASAN KERJA*.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8), 318–328. <https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>
- Miftahul Janna, N., & Pembimbing, D. (n.d.). *KONSEP UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DENGAN MENGGUNAKAN SPSS*.
- Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Arsindi, P., Kamidin, M., Rahman, Z., & Mahmud, A. (2020). Center of Economic Student Journal 3(2) (2021) | 86. In *Center of Economic Student Journal* (Vol. 5, Issue 2).
- MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BANDUNG Neng Anggi Iliadi, P., Pascasarjana Magister Manajemen, P., & Ekonomi dan Bisnis, F. (n.d.). THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE BANDUNG CITY POPULATION AND CIVIL REGISTRATION SERVICE. In *Jurnal Ekonomi Manajemen* (Vol. 5). Online.

- Rusjiana, J. (2016). Pengaruh Sistem Informasi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Rabbani Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(1), 21–29.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (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(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Tobamba, V. L., Alam, H. V., & Monoarfa, V. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(No. 1 (2023)), 86–92.
- Wibasuri, A., Fakultas, A., Ekonomi, I., Bisnis, D., Darmajaya, I., & Lampung, B. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI BELAJAR MAHASISWA MANAJEMEN INFORMATICS & BUSINESS INSTITUTE DARMAJAYA LAMPUNG*.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis Penelitian Kuantitatif. Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*. 3(2), 96–102.
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>