

Ekasakti Matua Jurnal Manajemen

e-ISSN: 2985-6590 | p-ISSN: 2985-6604
Vol. 4, No. 4, Oktober 2026
Website: https://ejurnal-unespadang.ac.id/EMJM

Pengaruh Kemampuan Kerja Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Camat Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan

Vina Yulianti [1*], Agussalim M [2], Sunreni [3], Ekos Albar [4]
[1]Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Sumatera Barat, Indonesia
[2]Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Sumatera Barat, Indonesia
[3]Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Sumatera Barat, Indonesia
[4]Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Sumatera Barat, Indonesia

[*]Corresponding Author: yuliantivina761@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Kantor Camat Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan. Metode pengumpulan data adalah penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan penelitian Lapangan (*Field Research*).Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan sebanyak 32 orang dan sampel penelitian ini adalah sebanyak 32 orang pegawai dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Total Sampling*. Metode analisis data adalah Regresi Linear Berganda sedangkan pengujian hipotesis adalah Uji t dan Uji F. hasil penelitian ini menunjukkan (1) Variabel Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Camat Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan, (2) Variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Camat Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan, (3) Variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Camat Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan, (4) Variabel Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Camat Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan, (5) Kontribusi dari variabel Kemampuan Kerja Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Camat Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan sebesar 64,9% sedangkan sisanya sisanya sebesar 35,1% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini, (6) Saran : Kantor camat koto XI tarusan disarankan meningkatkan kemampuan pegawai melalui dukungan pendidikan dan pelatihan, memperbaiki kesejahteraan serta faslitas kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract: *This study aims to find out and analyze the influence of work ability, work motivation and work environment on work productivity at the Koto XI Tarusan Sub-district Office, South Pesisir Regency. The data collection methods are Library Research and Field Research. The types and sources of data are primary data and secondary data. The population in this study is all employees at the Koto XI Tarusan Sub-district Office, South Pesisir Regency as many as 32 people and the sample of this study is 32 employees with a sampling technique, namely Total Sampling. The data analysis method is Multiple Linear Regression while the hypothesis test is the t-test and the F test. the results of this study show (1) Work Ability Variables partially have a positive and insignificant effect on Work Productivity at the Koto XI Tarusan Sub-district Office, South Pesisir Regency, (2) Work Motivation Variables partially have a negative and insignificant effect on Work Productivity at the Koto XI Tarusan Sub-district Office, South Pesisir Regency, (3) Work Environment Variables partially have a positive and significant effect on Work Productivity at the Koto XI Tarusan Sub-district Office, South Pesisir Regency, (4) Variables of Work Ability, Work Motivation and Work*

Licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Environment simultaneously have a significant effect on Work Productivity at the Koto XI Tarusan Sub-district Office, South Pesisir Regency, (5) The contribution of the variables of Work Ability, Work Motivation and Work Environment to Work Productivity at the Koto Sub-district Office XI Tarusan South Coast Regency is 64.9% while the remaining 35.1% is influenced by variables outside this study, (6) Suggestion: The Koto XI Tarusan sub-district office is recommended to improve the ability of employees through education and training support, improve welfare and work facilities, and create a comfortable work environment to increase work productivity.

Keywords: *Work Ability, Work Motivation, Work Environment, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi, termasuk instansi pemerintahan seperti Kantor Camat, pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, salah satunya adalah meningkatkan produktivitas kerja pegawai.Produktivitas kerja bukan hanya soal banyaknya pekerjaan yang selesai, tapi juga tentang bagaimana pekerjaan itu dilakukan secara efektif dan efisien.Banyak faktor yang mempengaruhi, di antaranya kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Andriyany, 2021)

Menurut (Wijaya, 2021), produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik berupa barang atau jasa dan masukan yang sebenarnya. Faktor yang memengaruhi produktivitas kerja adalah perbaikan terus menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan, pemberdayaan SDM, dan filsafat organisasi (Mahawati, 2021).

Kantor Camat Koto XI Tarusan sebagai salah satu instansi pemerintahan di Kabupaten Pesisir Selatan, juga dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang optimal.Kantor Camat Koto XI Tarusan memliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.Namun, berdasarkan pengamatan awal dan wawancara dengan beberapa pegawai, ditemukan beberapa kondisi yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja belum sepenuhnya maksimal.

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada Ibuk Mia selaku Kasi Kessos ditemukan bahwa fenomena yang terjadi berkaitan dengan produktivitas kerjadi Kantor Camat yaitu dimana pelayanan publik masih berjalan lambat, kurang responsif, serta tidak efisien.Contohnya ketika masyarakat datang untuk mengurus surat-surat,seperti surat keterangan domisili atau pengantar KTP, mereka harus menunggu lama, bolak-balik karena persyaratan kurang jelas, atau bahkan pegawainya belum ada di tempat meski jam kerja sudah dimulai. Hal ini membuat masyarakat merasa kecewa dan pelayanan jadi terkesan lambat. Sehingga dari Fenomena tersebutlah yang membuat hasil Produktivitas Kerja pegawai masih belum optimal.Fenomena ini terjadi bukan tanpa sebab.Banyak faktor yang bisa memengaruhi, seperti suasana kerja yang tidak nyaman, pegawai yang kurang termotivasi, atau kemampuan kerja yang belum memadai.Misalnya, ada pegawai yang terlihat kurang semangat bekerja, sering datang terlambat, atau hanya melakukan pekerjaan yang itu-itu saja tanpa inisiatif lebih.

Salah satu penyebab dari rendahnya produktivitas kerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja yang kurang mendukung, motivasi kerja yang menurun, hingga kemampuan kerja pegawai yang belum optimal.Tidak jarang pula ditemukan ASN yang kurang disiplin, sering terlambat masuk kerja, atau terlihat tidak maksimal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Fenomena ini mencerminkan bahwa produktivitas kerja di kantor camat masih menghadapi berbagai tantangan yang perlu dibenahi.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis melakukan wawancara kepada beberapa orang pegawai lagi untuk memperjelas fenomena yang terjadi berkaitan dengan produktivitas kerja di Kantor Camat.Adapun data hasil wawancara berkaitan denganproduktivitas kerja di Kantor Camat Koto XI Tarusan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Wawancara Produktivitas Kerja Pegawai

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah proses kerja pegawai cukup optimal untuk mendukung kecepatan penyelesaian tugas?	2	8
2.	Apakah waktu yang digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas tertentu efisien?	3	7
3.	Apakah pegawai merasa didukung oleh manajemen dalam menyelesaikan pekerjaan?	4	6
4.	Apakah hasil produktivitas kerja pegawai mengalami peningkatan setiap bulannya?	3	7

Sumber: Data Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai memberikan jawaban tidak darihasil wawancara yang dilakukan, dimana dapat dilihat adanya masalah berkaitan dengan hasil produktivitas kerja yang masih belum optimal yang disebabkan oleh waktu pengerjaan tugas/pekerjaan masih belum efisien dilakukan yaitu ketika tugas diberikan kepada pegawai yang harus diselesaikan hari ini tetapi nyatanya pegawai masih banyak yang belum bisa menyelesaikan tugas tersebut tepat waktu, selanjutnya manajemen penyelesaian tugas masih belum tepat sasaran yaitu masih kurang intruksi terstruktur berkaitan dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) akibatnya pegawai bekerja berdasarkan kebiasaan bukan sistem, sehingga hasil kerja pegawai masih belum mengalami peningkatan setiap bulannya.

Berbicara mengenai produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Koto XI Tarusan, kemampuan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.Kemampuan kerja (work ability) adalah suatu keadaan dimana seseorang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan dengan baik dan efektif.Menurut Kurniawati, (2021) kemampuan kerja adalah keahlian yang diperoleh seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, keandalan, serta waktu.

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada Ibuk Mia Parisda selaku Kasi Kessos ditemukan bahwa fenomena yang terjadi berkaitan dengan kemampuan kerja di Kantor Camat yaitu dimana masih Lambat dalam menyelesaikan tugas, Banyak pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, terutama jika pekerjaan menuntut analisis, ketelitian, atau keterampilan teknis tertentu.

Kurangnya penguasaan teknologi dan administrasi di era digital, sebagian pegawai belum mampu mengoperasikan sistem informasi manajemen atau aplikasi perkantoran dengan baik..Sehingga dari fenomena tersebut masih lemahnya kemampuan kerja pegawai yang berdampak pada produktivitas kerja dan kualitas pelayanan publik.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis melakukan wawancara kepada beberapa orang pegawai lagi untuk memperjelas fenomena yang terjadi berkaitan dengan kemampuan kerja di Kantor Camat. Adapun data hasil dari wawancara yang berkaitan dengan kemampuan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Wawancara Variabel Kemampuan Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah pegawai sudah memiliki keterampilan teknis maupun manajerial yang sesuai dengan tuntutan pekerjaaan?	3	7
2.	Apakah pegawai selalu menyelesaikan tugas sesuai deadline yang ditetapkan?	3	7

3.	Apakah tantangan kerja yangdihadapi sesuai dengan pengalaman dan masa kerja?	4	6
4.	Apakah pendidikan yang dimiliki sesuai dengan tugas dan tuntutan pekerjaan yang diberikan?	5	5

Sumber: *Data diolah Penulis, 2024*

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai banyak memberikan jawaban tidak.Kemampuan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas baik itu dari segi keterampilan teknis maupun manajerial masih belum sesuai dengan tuntutan pekerjaan, kemampuan penguasaaan teknologi informasi yang masih kurang diantaranya kemampuan menggunakan aplikasi pelayanan public berbasis digital, mengelola data dan dokumen secara elektronik dengan rapi dan aman, Kemampuan dalam Administrasi dan Kearsipan yaitu kurang mampunya menyusun surat menyurat dinas secara formal dan sesuai format baku, kurangnya mengelola arsip fisik maupun digital dengan sistematis.

Menurut (Widyandari, 2022)kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kemampuan kerja karyawan dapat dilihat dari cara kerja karyawan dan target yang dihasilkan dan ditetapkan oleh perusahaan. Dengan begitu menjadikan karyawan lebih terampil serta memiliki pola pikir yang dapat digunakan secara baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga produktivitas akan ikut meningkat (Sari & Andriani, 2022).

Selain kemampuan kerja, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Motivasi berawal dari kata motif yang berarti daya penggerak atau daya pendorong. Motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama.

Motivasi kerja adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Hal ini menyatakan bahwa motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Ghozali, 2017). Dengan motivasi kerja tersebut akan membuat seseorang mampu dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja yang dicapai akan terlaksana dengan baik dan maksimal.

Menurut (Adha, 2019), motivasi merupakan pemberian suatu daya untuk menimbulkan semangat kerja pada diri pegawai agar dapat bekerja sama, bekerja secara efektif, dan jujur, serta berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai. Adanya motivasi dalam diri seseorang akan mudah mengarahkan orang tersebut dalam melakukan sesuatu guna mencapai target yang ditentukan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada Ibuk Mia Parisda selaku Kasi Kessos ditemukan bahwa fenomena yang terjadi berkaitan dengan motivasi kerja di Kantor Camat yaitu dimana masih banyak pegawai yang pekerjaannya biasa-biasa saja, datang hanya untuk absen, lalu menjalankan tugas seadanya. Mereka juga jarang ambil inisiatif, kurang peduli dengan hasil kerja, dan terlihat tidak punya motivasi lebih untuk memberikan pelayanan yang baik ke masyarakat.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis melakukan wawancara kepada beberapa orang pegawai lagi untuk memperjelas fenomena yang terjadi berkaitan dengan motivasi kerja di Kantor Camat.Adapun data hasil wawancara berkaitan dengan motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Wawancara Variabel Motivasi Kerja

Pertanyaan	Ya	Tidak
Apakah pegawai merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik dalam pekerjaan di tempat kerja?	5	5
Apakah lingkungan kerja di tempat kerja mendukung motivasi kerja?	3	7
Apakah rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan menjadi dorongan utama pegawai?	4	6
Apakah pegawai termotivasi jika diberi kewenangan atas pekerjaan tanpa tuntutan dari pihak lain?	5	5

Sumber : Data diolah Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai Kantor Camat Koto XI Tarusan banyak memberikan jawaban tidak. Pegawai masih merasa belum termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik dalam tempat kerjanya dikarenakan masih kurangnya lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan, ditambah lagi minimnya peluang pengembangan karier yang diperoleh oleh pegawai sehingga mereka tidak termotivasi menyelesakan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien, selain itu pegawai juga kurangtermotivasi jika diberi kewenangan atas pekerjaan tanpa tuntutan dari pihak lain karena apabila pekerjaan kurang adanya tuntutan maka hasil kerja akan kurang maksimal karena tidak ada tekanan dari orang lain atau pemimpin yang membuat dorongan menyelesaikan tugas dengan optimal.Hal ini sejalan dengan pendapat (Putra, dkk, 2021),Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.

Demikian pula dengan lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dimana lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman dan aman kepada pegawai untuk menjalankan tugas/pekerjaan yang diberikan secara maksimal. Menurut Supardi dalam (Rampisela et al., 2020) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, betah kerja dan lain sebagainya.Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dalam proses pekerjaan baik dari segi fisik maupun non fisik yang memberikan kesan yang baik (Rampisela et al., 2020).

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada Ibuk Mia Parisda selaku Kasi Kessos ditemukan bahwa fenomena yang terjadi berkaitan dengan Lingkungan Kerja di Kantor Camat dimana masih ditemukan kondisi lingkungan kerja yang belum memadai, baik dari segi fisik maupun nonfisik. Seperti ruangan kerja yang sempit, pencahayaannya yang masih kurang, serta peralatan kerja yang terbatas.Selain itu, suasana antar pegawai juga kadang kaku.Komunikasi kurang terbuka atau merasa sungkan bicara ke atasan sehingga suasana terasa tegang atau membosankan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis melakukan wawancara kepada beberapa orang pegawai lagi untuk memperjelas fenomena yang terjadi berkaitan dengan lingkungan kerja di Kantor Camat.Adapun hasil wawancara mengenai lingkungan kerja di Kantor Camat Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Wawancara Variabel Lingkungan Kerja

Pertanyaan	Ya	Tidak
Apakah fasilitas kerja sudah mendukung kenyamanan dalam bekerja	4	6
Apakah pegawai merasa puas dengan kebijakan pemeliharaan lingkungan kerja di tempat kerja?	2	8
Apakah pegawai merasa puas dengan kebersihan lingkungan kerja di tempat kerja?	3	7
Apakah pegawai merasa bahwa lingkungan kerja di tempat kerja mendukung produktivitas?	3	7

Sumber: Data diolah Penulis, 2024

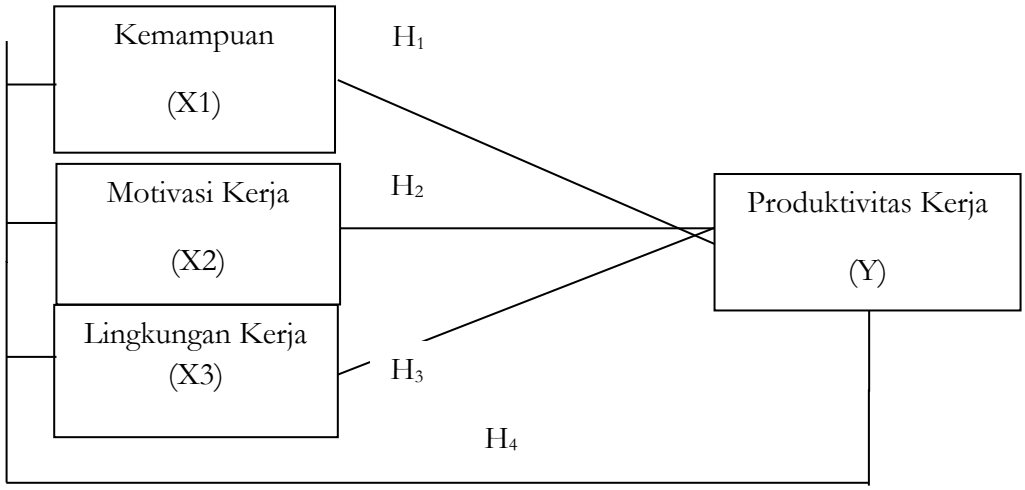
Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwarata-rata pegawai Kantor Camat Koto XI Tarusan banyak memberi jawaban tidak. Dimana pegawai masih belum merasa nyaman dengan lingkungan kerja, ditambah lagi fasilitas di tempat kerja kurang mendukung kenyamanan dalam bekerja sehingga pegawai merasa kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Selain itu, pegawai juga merasa kurang puas dengan kebersihan di tempat kerja yang mengakibatkan hasil kerja pegawai kurang maksimal, dan lingkungan kerja di kantor Camat belum mendukung dalam peningkatan produktivitas kerja di Kantor Camat.

Menurut Natisemito dalam (Munawaroh, 2019) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seseorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya.Selain itu, Menurut Ferawati dalam (Triyawan, dkk, 2024), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan oleh atasan.

Wahyu Santosa dan Trisniawati (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.Sedangkan menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Andriani, 2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kemampuan, pelatihan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Indikator manakah yang dominan dari Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Camat Koto XI Tarusan?
2. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Camat Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Camat Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Camat Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan?
5. Apakah Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Camat Koto XI Tarusan?



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan sebanyak 32 orang dan sampel penelitian ini adalah sebanyak 32 orang pegawai dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Total Sampling*. Metode pengumpulan data adalah penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan penelitian

Lapangan (*Field Research*).Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Metode analisis data adalah Regresi Linear Berganda, analisis koefisien determinasi. Sebelum penelitian terlebih dahulu dilakukan uji instrument penelitian untuk melihat valid dan reliabelnya suatu kuesioner. Metode Pengujian hipotesis adalah Uji t dan Uji F. Uji asumsi klasik penelitian yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 5. Analisis Nilai TCR

	Variabel	Nilai Rata-Rata TCR	Keterangan
1	Kemampuan Kerja	83,7	Baik
2	Motivasi Kerja	77,1	Baik
3	Lingkungan Kerja	81,5	Baik
4	Produktivitas Kerja	83,1	Baik

Berdasarkan tabel 5 diatas, distribusi frekuensi jawaban diatas diketahui bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja dalam kategori baik karena berada pada interval 89%. Dan variabel yang paling dominan adalah kemampuan kerja atau variabel pertama dapat dilihat pada TCR yang memiliki nilai 70-89% dan memiliki rata-rata nilai TCR sebesar 83,7%. Hal ini menyatakan bahwa kemampuan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Tentu hal ini perlu dikelola dengan sebaik mungkin sehingga dapat membantu kelancara dalam bekerja.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja.

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error
1	(Constant)	43.237	24.762
	Kemampuan Kerja (X1)	.034	.220
	Motivasi Kerja (X2)	-.044	.117
	Lingkungan Kerja (X3)	1.289	.170

Berdasarkan tabel 6 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 43{,}237 + 0{,}034X_1 - 0{,}044X_2 + 1{,}289X_3$$

Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar 43,237 artinya jika tidak ada kemmapuan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja (X1,X2,X3 = 0) maka nilai produktivitas kerja naik sebesar konstanta yaitu 43.237 satuan.
b. Koefisien kemampuan kerja sebesar 0,038 bernilai positif artinya kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dimana jika kemampuan kerja naik satu satuan maka produktivitas kerja pegawai akan naik sebesar 0,038 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

c. Koefisien motivasi kerja sebesar -0,044 koefisien bernilai negatif artinya motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja dimana jika motivasi kerja naik satu satuan maka produktivitas kerja pegawai akan turun sebesar -0,044 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
d. Koefisien lingkungan kerja sebesar 1,289 koefisien bernilai positif artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dimana jika lingkungan kerja naik satu satuan maka produktivitas kerja pegawai akan naik sebesar 1,289 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen.Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel 7 berikut:

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827[a]	.683	.649	7.819

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

Sumber: Data Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* menunjukkan model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai *Adjusted R Square* atau besaran kontribusi yang diperoleh adalah 64,9% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki kontribusi sebesar 64,9% terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas kerja sisanya sebesar 35,1% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Hipotesis

a. Uji T

Untuk hasil hipotesis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8 Hasil Uji T

Variabel Bebas	t_{tabel}	t_{hitung}	α	Sig
Kemampuan Kerja (X1)	2,048	0,153	0,05	0,880
Motivasi Kerja (X2)	2,048	-0,381	0,05	0,706
Lingkungan Kerja (X3)	2,048	7,576	0,05	0,000

Dari hasil olahan data yang terdapat pada tabel 8, dapat diketahui bahwa:

1. Variabel Kemampuan Kerja memiliki t_{hitung} 0,153 < t_{tabel} 2,048 atau nilai sig nya sebesar 0,880 > 0,05 (α). Artinya, H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Camat Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir selatan
2. Variabel Motivasi Kerja memiliki t_{hitung} -0,381 < t_{tabel} 2,048 atau nilai sig nya sebesar 0,706 > 0,05 (α). Artinya, H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Camat Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan
3. Variabel Lingkungan Kerja memiliki t_{hitung} 7,576 < t_{tabel} 2,048 atau nilai sig nya sebesar 0,000 > 0,05 (α). Artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Camat Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan

b. Uji F

Untuk hasil hipotesis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3694.298	3	1231.433	20.144	.000[b]
	Residual	1711.702	28	61.132		
	Total	5406.000	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X03, X02, X01

Sumber: Data Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan uji f diketahui bahwa nilai f hitung 20,144 > f tabel 3,34(df1= 3 dan df2= 32-3-1= 28) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p < 0,05) jadi keputusan uji adalah H_0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Camat Koto XI Tarusan.

PEMBAHASAN

Analisis Tingkat Capaian Responden (TCR)

a. Kemampuan Kerja (X1)

Indikator dominan pada variabel Kemampuan Kerja adalah Kemauan/Minat pegawai dalam Ilmu Pengetahuan dengan nilai TCR sebesar 85,5% dengan kategori Baik. Indikator ini jadi dominan adalah karena pegawai memiliki dorongan kuat untuk terus memperbarui wawasan demi mendukung tugas pelayanan. Tingginya kesadaran pegawai akan minat dan kemauan untuk terus belajar dalam ilmu pengetahuan menjadikan indikator ini memperoleh nilai TCR paling besar dan dominan. indikator terendahnya adalah tingkat pendidikan formal dengan nilai TCR sebesar 82,5% dengan kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun nilai TCR nya tinggi tetapi pendidikan formal pegawai masih belum cukup untuk meningkatkan produktivitas kerja.

b. Motivasi Kerja (X2)

Indikator dominan pada variabel Motivasi Kerja adalah Kebutuhan Penghargaan Diri dengan nilai TCR sebesar 84,5% dengan kategori Baik. Indikator ini jadi dominan adalah karena pegawai sangat membutuhkan pengakuan, apresiasi, dan penguatan psikologis atas pekerjaan mereka.Penghargaan diri terbukti berpengaruh besar terhadap semangat kerja, kepecayaan diri, dan motivasi dari dalam diri pegawai sehingga memperoleh nilai TCR tertinggi dan dominan.Hal ini berarti bahwa pengakuan dan apresiasi terhadap hasil kerja pegawai sangat berpengaruh dalam mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan produktif.Sementara itu, indikator terendah dari motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman dengan nilai TCR sebesar 72% dengan kategori Baik.Ini menunjukkan bahwa kenyamanan fisik, keamanan kerja dan kesejahteraan pegawai masih perlu ditingkatkan untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih optimal.

c. Lingkungan Kerja (X3)

Indikator dominan pada variabel lingkungan kerja adalah hubungan dengan rekan kerja dengan nilai TCR sebesar 81,9% dengan kategori Baik. indikator ini jadi dominan

adalah karena hubungan yang harmonis, komunikasi yang baik, dan dukungan antarpegawai sangat penting untuk kelancaran pelayanan publik, kenyamanan bekerja, dan efektivitas kerja harian. Oleh karena itu, indikator ini menjadi indikator dominan dengan nilai paling tertinggi diantara indikator yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja. Sementara itu, indikator terendah dari variabel lingkungan kerja adalah Tersedianya Fasilitas/Perlengkapan Kerja dengan rata-rata TCR sebesar 81,1% dengan kategori Baik. Ini menunjukkan bahwa meskipun nilai TCR nya tinggi dan kategori baik, serta fasilitas atau perlengkapan kerja sudah cukup, namun hal tersebut belum mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

d. Produktivitas Kerja (Y)

Indikator dominan pada variabel produktivitas kerja adalah meningkatkan hasil yang dicapai dengan nilai TCR sebesar 85,5% dengan kategori Baik. indikator ini jadi dominan adalah karena pegawai merasakan bahwa peningkatan output kerja adalah bentuk kontribusi paling nyata terhadap kualitas pelayanan public. Selain itu, indikator ini relevan dengan tuntutan tugas dan mencerminkan komitmen pegawai dalam memberikan layanan terbaik, sehingga indikator ini memperoleh nilai TCR tertinggi dan dominan.Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya hasil yang dicapai oleh pegawai mampu meningkatkan produktivitas kerja juga. Sementara itu, indikator terendah dari variabelproduktivitas kerja adalah kemampuan dengan rata-rata TCR sebesar 79,5% denga kategori Baik. Ini menunjukkan bahwa meskipun dalam kategori baik, namun hal tersebut belum mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis menunjukkan bahwa Nilai t hitung variabel kemampuan kerja sebesar 0,153 yang lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,048. Sehingga t hitung < t tabel dan nilai sig. yang diperoleh sebesar 0,880>0,05 jadi H_0 diterima Ha ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Camat Koto XI Tarusan.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja yang tinggi tidak akan memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung oleh motivasi kerja, lingkungan kerja yang kondusif, serta sistem manajemen yang baik. Produktivitas kerja merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor, bukan hanya ditentukan oleh kemampuan individu semata.Artinya, meskipun orang tersebut sudah punya keterampilan atau keahlian, produktivitasnya tetap bisa rendah kalau suasana kerja tidak nyaman, atasan tidak mendukung atau tidak adanya dorongan dari dalam diri orang tersebut untuk bekerja lebih baik lagi. Di Kantor Camat Koto XI Tarusan, pekerjaan banyak yang bersifat administratif dan rutin, sehingga pegawai tidak punya banyak kesempatan untuk menunjukkan kemampuan mereka. Bisa jadi mereka mampu melakukan lebih, tetapi tugasnya hanya sebatas itu-itu saja, seperti dalam hal pelayanan masyarakat, membuat surat-menyurat, dan membuat program kerja bulanan atau tahunan.Akibatnya meski mereka punya kemampuan itu, produktivitas kerjanya tidak meningkat secara nyata.

Sejalan dengan teori tersebut, penelitian yang dilakukan oleh(Hendarti, 2016)menyatakan bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis menunjukkan bahwa Nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar -0,381 yang lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,048.Sehingga t hitung < t tabel dan nilai sig.perhitungan yang diperoleh sebesar 0,706>0,05 jadi H_0 diterima Ha ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Camat Koto XI Tarusan.

Menurut (Hasibuan, 2019)menyatakan bahwa motivasi kerja saja tidak cukup untuk meningkatkan produktivitas kerja jika tidak disertai dengan sistem kerja yang baik, lingkungan kerja yang mendukung serta kepemimpinan yang adil. Maksudnya, meski pegawai ada yang memiliki semangat kerja yang tinggi, hal itu belum tentu bisa meningkatkan produktivitas kerja.Kemungkinannya motivasi yang dimiliki pegawai belum tentu didukung oleh lingkungan kerja, sistem kerja atau kepemimpinan yang memadai.

Di Kantor Camat Koto XI Tarusan banyak tugas yang bersifat administratif dan rutin dilaksanakan.Meskipun motivasi merupaka salah satu faktor penting dalam mendorong semangat kerja, pada kenyataannya, dorongan tersebut belum cukup kuat untuk menghasilkan perubahan signifikan terhadap produktivitas pegawai di lingkungan kerja pemerintahan.Pegawai bisa saja tetap menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur tanpa membutuhkan motivasi yang tinggi, tapi hal ini menyebabkan motivasi kerja tidak menjadi faktor penentu utama dalam peningkatan produktivitas kerja.Selain itu, motivasi kerja pegawai lebih banyak berasal dari faktor luar, seperti gaji, tunjangan dan jaminan pekerjaan. Artinya, pegawai bekerja karena ingin mendapatkan imbalan ataukarena adanya rasa tanggungjawab jabatan atau pengawasan langsung, bukan karena keinginan dari dalam diri untuk berprestasi atau mengembangkan kemampuan.Motivasi seperti ini bisa membuat pegawai tetap bekerja dengan baik, tapi belum tentu bisa meningkatkan produktivitas secara nyata.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Utami, Dkk, 2024) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji t) menunjukkan bahwanilai t hitung (7,576) variabel lingkungan kerja lebih besar dari nilai t tabel (2,048). Sehingga t hitung > t tabel dan nilai sig. yang diperoleh sebesar 0,000<0,05 jadi H_0 ditolak Ha diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Camat Koto XI Tarusan.

Di Kantor Camat Koto XI Tarusan sendiri, pegawai yang bekerja di ruangan yang nyaman, dengan pencahayaan yang memadai dan komunikasi yang lancar, dapat bekerja dengan fokus.Sebaliknya, kalau ruangan gelap, pengap, atau penuh dengan tekanan, maka produktivitas bisa menurun meskipun kemampuan dan motivasi pegawainya tinggi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Arif & Agussalim, 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumbar.

Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja pada pegawai akan

berdampak langsung terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Camat Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan. Secara lebih rinci, hasil ini juga menjelaskan bahwa kemampuan kerja yang baik seperti keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien.Di sisilain, motivasi kerja yang tinggi dapat menumbuhkan semangat kerja serta keinginan untuk memberikan hasil terbaik.Sementara itu, lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan mendukung juga berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga pegawai bisa bekerja dengan lebih fokus dan produktif.

Menurut hasil penelitian Wahyu Santosa dan Trisniawati (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Mulak Ulu Kabupaten Lahat menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Della dan Dewi (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Petrokopindo Cinta Selaras Sidoarjo menunjukkan bahwa kemampuan, pelatihan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Indikator dominan pada variabel Kemampuan Kerja pada Kantor Camat Koto XI Tarusan adalahKemauan/Minat Pegawai terhadap Ilmu Pengetahuan. Indikator dominan pada variabel Motivasi Kerja pada Kantor Camat Koto XI Tarusan adalah Kebutuhan Penghargaan Diri. Indikator dominan pada variabel Lingkungan Kerja pada Kantor Camat Koto XI Tarusan adalah Hubungan dengan Rekan Kerja, serta Indikator dominan pada variabel Produktivitas Kerja pada Kantor Camat Koto XI Tarusan adalah Meningkatkan Hasil yang Dicapai,
2. Variabel Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Camat Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Camat Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Camat Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan.
5. Variabel Kemampuan Kerja Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Camat Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan.

Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan yaitu:

1. Bagi Kantor Camat Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan
   a. Karena nilai terendah ada pada pendidikan formal, disarankan agar Kantor Camat mendukung pegawai untuk melanjutkan pendidikan, bisa lewat beasiswa, izin belajar atau bekerja sama dengan kampus. Tujuannya agar pegawai makin kompeten dan produktivitas kerja meningkat.
   b. Karena nilai terendah ada pada kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman, maka disarankan agarKantor Camat untuk lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai, seperti misalnya melalui fasilitas kerja yang nyaman dan rasa aman dalam bekerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

c. Karena nilai terendahnya ada pada Tersedianya Fasilitas/Perlengkapan kerja, maka disarankan untuk mengevaluasi dan memperbaiki fasilitas kerja yang tersedia, baik dari segi jumlah maupun kualitasnya.
d. Karena nilai terendah ada pada indikator kemampuan, disarankan agar Kantor Camat Koto XI Tarusan untuk rutin melakukan atau mengadakan pelatihan, seminar atau kegiatan pengembangan lainnya untuk meningkatkan produktivitas kerja lebih optimal.
e. Karena lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, disarankan agar Kantor Camat Koto XI Tarusan lebih fokus menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung. Ini dapat dilakukan dengan beberapa indikator berikut:
   6. Suasana Kerja
   Kantor Camat Koto XI Tarusan perlu menjaga dan meningkatkan suasan kerja yang lebih kondusif agar para pegawai bisa bekerja dengan nyaman dan bersemangat.
   2. Hubungan dengan Rekan Kerja
   Hubungan antarpegawai perlu dibangun secara positif agar dapat terciptanya kerja sama yang baik dengan suasana kekeluargaan di lingkungan kerja. seperti rapat informal, pelatihan bersama, atau kegiatan sosial yang dapat mempererat hubungan antarpegawai.
   3. Tersedianya Fasilitas dan Perlengkapan Kerja
   Ketersediaan fasilitas dan perlengkapan kerja yang memadai sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, Pihak Kantor Camat perlu memastikan bahwa alat kerja seperti komputer, meja, kursi, alat tulis kantor, serta jaringan internet selalu dalam keadaan baik dan mudah diakses oleh seluruh pegawai. Selain itu, perlu pemeliharaan rutin agar fasilitas tersebut dapat tetap berfungsi secara optimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti topik serupa, disarankan untuk menambahkan variabel lainyang mungkinberpengaruh terhadap produktivitas kerja, misalnya kepuasan kerja atau gaya kepemimpinan. Peneliti juga bisa memperluas objek penelitian ke instansi berbeda agar hasil yang diperoleh lebih beragam dan dapat memberikan gambaran yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, *4*(1), 47.

Andriyany. (2021). *Analisis Konsep Produktivitas dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan*.

Arif, M. J., & Agussalim, M. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL PROVINSI SUMATERA BARAT. *JM*, *3*(4), 730–743.

Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, *3*(1).

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara.

Hendarti, Y. (2016). UJI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI TERKAIT DENGAN WORK ABILITY, WORK ENVIRONMENT, DAN JOB SATISFACTION DI PT. RATIO KARUNIA MULYA GARMENT KARANGANYAR. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, *16*(4), 467–479.

Kurniawati, N. (2021). The Influence of Work Ability, Work Ethos and Work Environment

on Employee Performance At Garment Industries in Jombang Indonesia. *Journal of Applied Management and Business (JAMB)*, *2*(2), 47–57.

Mahawati, E. dkk. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*.

Munawaroh, S. (2019). *PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen)*.

Nadya Febrina Suci Utami, Dr. Solehudin, N. N. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Pt Pertani (Persero) Jakarta. *SEIKO : Journal of Management & Business*, *7*(2), 148–160.

Putra, dkk, I. B. U. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai*. Scopindo Media Pustaka.

Rampisela, V. A. J., Lumintang, G. G., Kerja, P. M., Kerja, L., & Upah, D. A. N. (2020). *PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT DAYANA CIPTA INFLUENCE OF WORK MOTIVATION , WORK ENVIRONMENT AND WAGES ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES PT DAYANA CIPTA*. *8*(1), 302–311.

Sari, D. M., & Andriani, D. (2022). *Pengaruh Kemampuan Kerja , Pelatihan , dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT . Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo*. *1*(9), 2935–2943.

Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.

Triyawan, dkk, E. (2024). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KEJAKSAAN NEGERI SUMBA TIMUR*. *5*(2020).

Widyandari, A. A. I. L. (2022). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Santi Pala*.

Wijaya, C. dan M. (2021). *Produktivitas Kerja; Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal*.