

Pengaruh Lingkungan Kerja, Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang

Fendiyatmi Kusufa¹, Latif Fianto², dan Yuliana Moni³

^{1, 3} Program Studi Manajemen, Fakultas Manajemen, Universitas Tribhuwana Tunggadewi, Malang, Indonesia

² Program Studi Ilmu Komunikasi, FISIP, Universitas Tribhuwana Tunggadewi, Malang, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengungkap bagaimana lingkungan kerja, penilaian kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Kelurahan Merjosari, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang sebanyak 32 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil regresi linier berganda didapatkan koefisiensi regresi positif untuk ketiga variabel bebas, sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,608 (kontribusi pengaruh sebesar 60,8%). Hasil pengujian uji t didapatkan variabel lingkungan kerja sebesar 2,618; penilaian kerja sebesar 2,669 dan disiplin kerja sebesar 2,717 yang masing-masing lebih besar dari t_{tabel} (2,039) dengan nilai signifikan $\leq 0,05$, sedangkan hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($6,414 \geq 2,947$) dengan nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$. Ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, penilaian kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Kelurahan Merjosari, baik secara parsial, maupun secara simultan.

Kata kunci: disiplin; lingkungan kerja; penilaian kerja; produktivitas kerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of the work environment, performance appraisal and work discipline on the work productivity of employees at the Merjosari Village Office, either partially or simultaneously. This type of research is descriptive research. The population used in this study were all employees at the Merjosari Village Office, Malang City, as many as 32 people. The research instrument used a questionnaire. Data analysis used multiple linear regression analysis, hypothesis testing used the t test and F test. The results of multiple linear regression obtained positive regression coefficients for the three independent variables, while the coefficient of determination (R^2) was 0.608 (60.8% contribution). The results of the t test obtained work environment variables of 2.618; work assessment of 2.669 and work discipline of 2.717, each of which is greater than t_{table} (2.039) with a significant value ≤ 0.05 , while the results of the F test obtained a value of $F_{count} \geq F_{table}$ ($6.414 \geq 2.947$) with a significant value of $0.000 \leq 0.05$. It can be concluded that the variables of work environment, performance appraisal and discipline have a significant effect on the work productivity of employees at the Merjosari Village Office, either partially or simultaneously.

Keywords: discipline; work environment; work assessment; employee work productivity

PENDAHULUAN

Semua organisasi pemerintah harus mampu mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Orang adalah aset inti perusahaan, kekuatan yang berasal dari potensi manusia untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Malik & Gunawan (2016, hal. 6) menguraikan manajemen sumber daya adalah suatu disiplin ilmu yang menjelaskan langkah-langkah yang harus dilakukan manajer untuk mengorganisasikan karyawan-karyawan yang berada dalam naungannya. Gunawan & Reiza (2017, hal. 17) menyimpulkan keputusan tersebut akan di wujud nyatakan dalam suatu tindakan-tindakan yang sudah di susun sedemikian untuk memastikan tujuan tercapai sejalan dengan visi dan misi perusahaan.

Optimalisasi pengelolaan SDM memerlukan dukungan pihak-pihak terkait terutama mereka yang berada di kursi birokrasi, untuk menciptakan hasil yang maksimal. Oleh sebab itu, lumrah jika pemerintah yang berada di paling bawah meminta bantuan kepada pemerintah pusat mengenai penyediaan SDM yang siap pakai (Gunawan et al., 2021). Berhasil tidaknya sebuah perusahaan atau Lembaga tertentu salah satunya ditentukan oleh keberadaan peran SDM. Organ pemerintahan berperan penting dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat daerah sebagai salah satu tugas dan tanggung jawab mewujudkan otonomi daerah, serta dituntut memiliki sumber daya manusia yang setinggi-tingginya. Pengeditan lebih lanjut diperlukan untuk menjaga efisiensi manajemen SDM. Oleh sebab itu, tentu saja keberadaan pemerintah dimaksudkan untuk menjadi fasilitator untuk terciptanya kondisi yang tertib dan damai. Hal ini mengacu pada prinsip bahwa pemerintah memang diberi perangkat keras dan lunak untuk mendampingi dan mengabdikan pada kepentingan publik, alih-alih bekerja untuk dirinya sendiri.

Agar dapat meningkatkan pelayanan masyarakat dan bisa melaksanakan fungsi-fungsi pemerintah di perkotaan maka perlu dibentuknya sebuah kelurahan. Gunawan et al. (2017) mendeskripsikan pemerintah perlu mengembangkan model strategi baru yang tepat (inovasi dan pengembangan), model strategi bisnis yang ideal, efisien, bijaksana dan layak berbasis sumber daya manusia untuk mendukung operasi bisnis industri perbankan syariah di Indonesia. Model mana yang sesuai dengan karakteristik ekonomi, sosial dan budaya masyarakat Indonesia. Untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat guna untuk bisa menjamin penyelenggaraan pemerintah.

Penyelenggaraan pemerintah tentu tidak lepas dari kondisi lingkungan kerja yang terdapat di Lembaga pemerintah. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah bagaimana para pegawai di Lembaga pemerintah menciptakan kondisi yang nyaman saat bekerja. Sedarmayanti (2017) menjelaskan Lingkungan kerja adalah tempat di mana individu atau kelompok dapat bekerja dengan baik, di mana alat dan bahan tersedia, dan di mana pengaturan kerja dibuat. Ini adalah lingkungan yang nyaman dan mudah untuk bekerja. Karena Anda dekat dengan karyawan Anda, Anda dapat memengaruhi mereka saat mereka melakukan tugasnya. Sarana dan prasarana yang didukung oleh teknologi yang unggul mempercepat pekerjaan setiap karyawan dan memungkinkan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik dan lancar.

Lingkungan dapat memengaruhi produktivitas kerja pegawai. Untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik lingkungan kerja perlu menjadi perhatian serius karena aspek ini sangat berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai. Dalam melakukan pekerjaannya banyak pegawai mengalami tekanan dalam menjalankan tugasnya, hal ini dipengaruhi oleh lingkungan yang ada di tempat kerja yang tidak sesuai dan pegawai akan menunjukkan peningkatan produktivitas jika lingkungan kerja diperusahaan diimbangi dengan lingkungan kerja yang baik dan aman, maka sangat penting bagi instansi untuk memperhatikan aspek lingkungan demi terciptanya kerja karyawan yang produktif.

Daripada itu, yang tidak kalah penting adalah penilaian kerja. Aspek ini juga menjadi pendorong yang luar biasa bagi kinerja pegawai. Penilaian kerja sangat memengaruhi produktivitas kerja pegawai, dan jika atasannya tidak memberikan penilaian kepada pegawainya maka pegawai tidak dapat melakukan tugasnya. Gunawan (2016, hal. 57) mengkaji bahwa sumber daya manusia adalah sebuah modal dan aset yang digunakan untuk semua kegiatan hidup. Sumber daya manusia yang handal pasti membutuhkan pegawai yang kinerja memuaskan sehingga bisa mencapai sebuah tujuan dalam perusahaan. Pengaruh yang bisa menurunkan produktivitas kerja pegawai dari kinerja karyawan adalah konflik antara pegawai hal ini bisa terjadi karna penilain atasan untuk pegawai ketika karyawan saling bersaing untuk mendapatkan penilaian terbaik dari atasan, akan tetapi persaingan yang kurang sehat dapat mengakibatkan permusuhan dan ketidaknyamanan dalam menjalankan pekerjaan. Organisasi membutuhkan karyawan yang yang memiliki produktivitas yang sangat tinggi, karena dengan produktivitas yang tinggi kerja karyawan sesuai sangat baik sesuai yang diberikan organisasi sehingga dapat meningkatkan kerja karyawan.

Disiplin kerja bisa dianggap sebagai kesadaran dan perilaku karyawan untuk mengindahkan segala hal yang ada di dalam perusahaan. Disiplin dalam bekerja menjadi salah satu barometer bagi seorang pemimpin dalam mengevaluasi dan mendorong terjadinya perkembangan pada diri dan kinerja pegawai Perbedaan karakteristik individual tentunya berpengaruh terhadap sikap dan perilaku kerja pegawai terhadap disiplin kerja. Hal ini dikarenakan di kalangan karyawan tercermin dari perilaku dan sikap mereka untuk menghormati dan mematuhi semua peraturan ketenagakerjaan yang berlaku mengenai jam kerja, sehingga mengakibatkan kurangnya disiplin kerja dan sebagian karyawan terlambat atau karena saya terkadang, pulang lebih awal. Fenomena ini bisa menjelaskan naik turunnya pekerjaan. Lingkungan kerja karyawan, evaluasi kinerja, disiplin kerja dan produktivitas tenaga kerja diperiksa di semua sektor pemerintah atau swasta. Salah satunya di Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang.

Lingkungan Kerja

Salah satu bagian yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau lembaga kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi salah satu aspek penting dalam terciptanya kondisi kerja kondusif dan efektif. Menurut Danang (2015, hal. 38), lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan yang dapat memengaruhi kemampuannya dalam menjalankan tugasnya di dalam perusahaan. Dari uraian lingkungan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa segala situasi atau keadaan di sekitar tempat kerja atau lingkungan kerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya adalah tanggung jawabnya sendiri. Lingkungan kerja yang kurang baik atau tidak menyenangkan dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan, sehingga berdampak pada buruknya kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Wursanto dalam Nabawi (2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang berdampak kuat pada karyawan dan secara langsung atau tidak langsung terkait dengan aspek fisik dan psikologis. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perusahaan merupakan tujuan utama lingkungan kerja. Peralatan dengan lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kesempatan kerja yang baik diberikan kepada karyawan hanya jika diperlukan. Hal itu karena terlalu banyaknya karyawan membuat pekerjaan terasa manja, dan hasilnya tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Penilaian Kerja

Penilaian dapat didefinisikan sebagai sebuah sistem yang dijalankan dalam mengevaluasi kerja atau hasil kerja individu pegawai dalam perusahaan tertentu yang dilakukan secara berkala (Kasmir, 2018). Penilaian kinerja adalah pedoman yang bermanfaat bagi penghargaan dan pengembangan bakat setiap orang. Evaluasi pekerjaan yang baik harus melayani dua tujuan. Misalnya, tujuan evaluasi adalah untuk membuat orang lain menyadari keberadaannya, dan tujuan pengembangan adalah untuk menginformasikan individu dan memberikan bimbingan untuk memperbaiki kesalahan dan prestasi. Penilaian kerja penting untuk dilakukan karena berkaitan dengan berhasil tidaknya sebuah perusahaan. Pemimpin dapat mengetahui progress perusahaannya melalui laporan kinerja dan bagaimana kinerja tersebut dievaluasi secara menyeluruh, sehingga perusahaan memiliki bahan atau data dalam apa saja yang harus diperbaiki ke depan agar perusahaan terus melangkah maju.

Disiplin

Disiplin menunjukkan sikap seseorang karyawan kepada peraturan perusahaan. Dengan demikian jika seorang karyawan mengabaikan peraturan dan sering melanggar maka karyawan tersebut di anggap mempunyai disiplin yang buruk, dan jika karyawan taat akan peraturan dan disiplin akan waktu maka perusahaan tersebut menggambarkan adanya disiplin yang baik. Disiplin kerja tidak lain adalah satu media yang dipakai oleh orang-orang yang berada di tataran manajemen perusahaan untuk mengkomunikasikan apakah bawahan atau pegawai bersedia untuk melakukan perubahan pada kinerja mereka demi mendukung progresifitas perusahaan (Kristanti & Pangastuti, 2019).

Produktivitas Kerja Karyawan

Secara umum, produktivitas tenaga kerja mengukur kualitas dan kuantitas dalam unit-unit tertentu untuk mencapai hasil yang memuaskan. Produktivitas ini berkaitan dengan *input* dan *output*. Produktivitas tenaga kerja memiliki dua komponen. Pertama adalah efektivitas yang berhubungan dengan *output* yang maksimal dan yang kedua adalah efektivitas yang berhubungan dengan *input* dan realisasi keuntungannya. Usia karyawan memengaruhi kemampuannya untuk bekerja (Utami et al., 2015), Pengalaman kerja yang baik membuktikan kemahiran seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan dapat disebut ahli atau spesialis dalam suatu bidang tertentu. Berbeda dengan karyawan yang belum berpengalaman, mereka sulit untuk beradaptasi dengan lingkungan baru dalam bekerja yang baru dan cenderung kaku dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dalam bentuk penelitian asosiasi. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mempelajari populasi

atau sampel tertentu untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Penelitian ini berbentuk penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menentukan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sujarweni, 2016, hal. 74). Penelitian ini dilakukan di Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang. Lokasi ini dipilih untuk menjawab hipotesis mengenai pengaruh lingkungan kerja, penilaian kinerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang. Sedangkan, waktu pelaksanaannya selama satu bulan mulai tanggal 1 Februari sampai tanggal 28 Februari 2023. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, penilaian kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja. Populasi yang di gunakan dalam sampel ini berjumlah 32 orang yaitu semua pegawai di Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang termasuk RT/RW-nya yang terdiri dari 8 RT dan 8 RW.

Tabel 1. Skor Tabel Skala Likert 5 Poin

No	Jawaban	Skor
1	Sangat setuju	1
2	Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	4
5	Sangat tidak setuju	5

Sumber: Peneliti (2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama, membuktikan bahwa hipotesis H1 diterima, yaitu secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Kelurahan Merjosari. Sedangkan hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien positif, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan kata lain semakin baiknya lingkungan kerja di Kantor Kelurahan Merjosari maka akan tinggi pula produktivitas kerja karyawan, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung maka tingkat produktivitas kerja karyawan juga menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maya et al. (2015), Hardiyanti & Safri (2015), Lestari (2016), Suprpto (2016), Septiani (2018), Munawaroh (2021), yang juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja berhubungan langsung dengan semua orang yang ada di lingkungan di mana beraktivitas, sehingga hal ini akan memengaruhi psikologi individu dalam melaksanakan aktivitas/pekerjaan. Lingkungan kerja jika dilihat dari pengertiannya, seperti yang diungkapkan oleh Danang (2015) bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi dalam menjalankan tugasnya di dalam perusahaan tersebut. Pendapat tersebut dapat memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja dapat baik dapat memengaruhi pribadi individu untuk beraktivitas dengan baik, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam arti kurang baik maka dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja berkaitan dengan penerangan, temperatur keamanan, dan kebersihan. Sehingga ketika indikator lingkungan kerja tersebut terpenuhi dengan baik, maka akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja kerja karyawan. Lingkungan kerja yang dapat memengaruhi seseorang untuk memulai maupun sedang beraktivitas, hal ini dikarenakan lingkungan kerja merupakan tempat karyawan/pegawai tersebut mengerjakan pekerjaannya, sehingga paparan dari indikator lingkungan kerja sangat melekat kuat dapat memengaruhi psikologi karyawan/pegawai dalam beraktivitas. Apabila lingkungan baik maka akan menciptakan suasana hati yang tenang dan nyaman dalam beraktivitas, namun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik atau tidak nyaman maka dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja pegawai sehingga mengalami penurunan kinerja pegawai pada perusahaan tersebut.

Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua, membuktikan bahwa H2 diterima, yaitu secara parsial penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Kelurahan Merjosari. Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien positif, hal ini memberikan gambaran bahwa ada pengaruh positif variabel penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan kata lain semakin tinggi penilaian kinerja yang diterima oleh karyawan/pegawai dari atasannya akan akan menciptakan rasa tanggungjawab yang tinggi untuk hasil kerjanya, sebaliknya kurangnya penilaian kerja yang diterima maka akan menurunkan produktivitasnya, hal ini dikarenakan bisa saja karyawan/pegawai merasa bahwa apapun hasil/capaian yang dikerjakan oleh karyawan tidak dinilai oleh atasannya. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yaningtias (2022) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang dilihat dari penilaian atasan atas pencapaian karyawan dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Kasmir (2018) penilaian merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja seseorang. Dengan demikian, peneliti dapat berasumsi bahwa penilaian kinerja dari atasan kepada karyawan/pegawai dapat dijadikan sebagai bentuk objektivitas atasan dalam menilai bawahannya. Atasan dapat menilai kualitas hasil pekerjaan yang telah dilakukan, berapa jumlah hasil kerja/capaiannya, pekerjaan tepat waktu atau tidak, hasil kerja efektif mencapai target atau tidak, dikerjakan secara mandiri atau meminta bantuan orang lain. Penilaian-penilaian ini dapat memberikan dorongan kepada karyawan/pegawai untuk bekerja secara maksimal untuk mewujudkan pencapaian yang baik.

Pegawai yang bekerja secara baik tentu akan berdampak pada hasil/capaian, hal ini karena pekerjaan yang dilakukan telah melalui tahapan-tahapan prosedur seperti perencanaan, anggaran, proses pengerjaan, dan tahap akhir dan pelaporan kepada atasan. Pegawai/karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya dapat dinilai berdasarkan indikator-indikator yang ada sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku di Kantor Kelurahan Merjosari. Adanya penilaian atasan kepada bawahan menunjukkan bahwa adanya kepedulian atasan terhadap pekerjaan yang dilakukan kepada bawahannya, sehingga untuk menilai pekerjaan tersebut berhasil atau tidak perlu adanya penilaian. Penilaian ini juga dapat berperan sebagai bahan evaluasi, apabila pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak mencapai target, maka dapat dicari faktor permasalahannya untuk diatasi, sehingga tidak mengganggu pekerjaan selanjutnya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, kami menemukan hipotesis H3 dapat diterima. Dengan kata lain, disiplin tenaga kerja yang berfluktuasi secara parsial berdampak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja staf balai desa Merjosari. Sedangkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi positif. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula disiplin kerjanya. Produktivitas karyawan meningkat. Ketika disiplin kerja menurun, produktivitas kerja karyawan menurun. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Maya et al. (2015), Hardyanti dan Safri (2015), Lestari (2016), Suprpto (2016), Septiani (2018), Munawaroh (2021), Dafit et al. (2021), dan Yaningtias (2022) mengomentari peningkatan penelitian ini. Disiplin memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Disiplin kerja jika dilihat dari pengertiannya menurut Kristanti & Pangastuti (2019), maka dapat disebutkan bahwa disiplin menunjukkan sikap seseorang karyawan kepada peraturan perusahaan. Dengan demikian peneliti dapat berasumsi bahwa karyawan yang bekerja sesuai dengan aturan atau standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku di Kantor Kelurahan Merjosari maka dapat menciptakan produktivitas karyawan yang tinggi. Sebaliknya karyawan yang bekerja tidak mengikuti SOP maka hasil kerjanya pun akan asal-asalan, dimana hasil pekerjaannya tidak mencapai target, terlihat lebih banyak menghabiskan waktu, tenaga dan finansial.

Karyawan/pegawai di Kantor Kelurahan Merjosari yang bekerja secara disiplin dapat dilihat dari ketaatannya selama melakukan pekerjaannya. Adapun ketaatan yang dimaksud seperti taat waktu, taat aturan, tata perilaku, taat pada norma, dan waskat. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan menciptakan kinerja dalam bekerja yang baik, hal ini akan mencapai visi dan misi yang ada di Kantor Kelurahan Merjosari. Karyawan yang bekerja secara disiplin akan mencapai sasaran secara efektif dan efisien, dan akan menjadi bahan pertimbangan untuk kelanjutan pekerjaan pada periode berikut.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Penilaian Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menggunakan uji-F untuk menguji hipotesis keempat menunjukkan bahwa hipotesis H4 diterima. Dengan kata lain lingkungan kerja, penilaian kinerja, dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor desa Merjosari. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai R² (R²) sebesar 0,608. Artinya, kontribusi pengaruh variabel lingkungan kerja, evaluasi kinerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 60,8, sedangkan sisanya sebesar 0,392 (39,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti yakni, tingkat pendidikan, sosial budaya, kualitas sumber daya manusia, dan lain-lain.

Lingkungan kerja, penilaian kinerja dan disiplin kerja tentu sangat erat kaitannya dengan setiap individu yang ada pada suatu organisasi termasuk juga pada kantor Kelurahan Merjosari. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang baik, sehingga akan membuat semua orang yang ada pada organisasi tersebut merasa nyaman dan aman untuk bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif, memberikan nuansa yang aman dan nyaman akan membuat setiap individu di dalamnya untuk bekerja secara efektif, dimana karyawan

yang ada akan bekerja secara disiplin. Ketika kedua variabel tersebut didukung dengan adanya penilaian dari atasan yaitu berupa pengawasan maka akan menciptakan hasil/capaian yang baik sesuai dengan rencana. Lingkungan kerja, penilaian kerja dan disiplin kerja saling terkait untuk mendukung terciptanya produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN

Kesimpulan mengenai pengaruh lingkungan kerja, penilaian kinerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang adalah sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Desa Merjosari Balai Kota Malang, (2) evaluasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Desa Merjosari Kota Malang, (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja tenaga kerja Balai Desa Merjosari Kota Malang dan (4) lingkungan kerja, evaluasi kinerja dan disiplin secara bersamaan (bersama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Desa Merjosari Kota Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Dafit, M. A., Soelistya, D., Desembrianita, E., & Agustina, H. (2021). Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan PT. Segatama Lestari dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 18(2), 88-99. <http://dx.doi.org/10.30651/blc.v18i2.8788>
- Gunawan, C. I. (2016). *TEORI DASAR MANAJEMEN PRODUKSI DAN OPERASIONAL: Disertai Contoh Penghitungan*. IRDH.
- Gunawan, C. I., Mukofi, A., & Hadayanto, A. J. (2017). Model strategi Perbankan Syariah Menghadapi Persaingan Perbankan di Era Masyarakat Ekonomi ASEAN. *Prosiding SENASPRO 2017*, 835-844.
- Gunawan, C. I., & Reiza. (2017). Strategi pengembangan Ekonomi Sumber Daya Manusia: Dampak Pengurangan Tenaga Kerja Migran Sektor Informal. *Referensi: Jurnal ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 51-58.
- Gunawan, C. I., Pudjiastuti, A. G., Yulita. (2021). Model Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Lumbung Pangan Selama Pandemi Covid-19 Di Kabupaten Malang. *Referensi: Jurnal ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 9(2), 121-128. <https://doi.org/10.33366/ref.v9i2.3032>
- Hardiyanti, I., & Safri, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 2(1), 73-90. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v2i1.720>

- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Penerbit Media Sahabat Cendekia
- Lestari, N. I. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Wonojati Wijoyo* (No. Publikasi: 12.1.02.02.0166) [Skripsi Strata 1, Universitas Nusantara Persatuan Guru Republik Indonesia]. SIMKI UN PGRI Kediri.
- Malik, N., & Gunawan, C. I. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). IRDH.
- Maya, M., Mandey, S., & Tumade, P. (2015). Analisis disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 3(1), 726-736.
- Munawaroh, D. B. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo* (No. Publikasi: 13273) [Skripsi Strata 1, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo]. Electronic theses of IAIN Ponorogo.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama
- Septiani, H. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung* (No. Publikasi: 9124) [Skripsi Strata 1, Institut Agama Islam Negeri Tulungagung]. Institutional Repository of UIN SATU Tulungagung.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi Dengan SPSS*. Penerbit Pustaka Baru Press.
- Suprpto, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi. *Istiqro' : Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 104-113.
- Utami, A. W., Firman, A. & Herlina, L. (2015). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Usaha Domba. *Students e-Journals*, 4(3).
- Yaningtias, A. A. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. AGRO MUKO (Tanah Rekah Estate)* (No. Publikasi: 2272) [Skripsi Strata 1, Universitas Muhammadiyah Bengkulu]. Repository Universitas Muhammadiyah Bengkulu.