



Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Evaluasi Kinerja terhadap Produktivitas Pegawai (Studi Kasus pada Diskominfo dan di Kota Bekasi)

Muhammad Harun Al Rasyid¹, Anita Novialumi²

Program Studi Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Bina Insani, Kota Bekasi, Indonesia^{1,2}

*Email: harunalrasid641@gmail.com

Diterima: 01-08-2026 | Disetujui: 06-08-2026 | Diterbitkan: 08-08-2026

ABSTRACT

This study examines the impact of work discipline, work environment, and performance evaluation on employee productivity at the Bekasi City Communication, Information, and Statistics Agency (Diskominfo dan di Kota Bekasi). Productivity remains suboptimal despite digital transformation demands. Employing a quantitative approach with a saturated sampling technique, data were gathered via questionnaires from 98 civil servants (ASN) and contractual employees (TKK). Data analysis was conducted using SPSS version 27, encompassing classical assumption tests, multiple linear regression, and hypothesis testing (t-tests and F-tests). The results reveal that work discipline, work environment, and performance evaluation positively and significantly influence employee productivity, both partially and simultaneously. Notably, the work environment emerged as the most dominant factor ($\beta = 0.462$). Furthermore, the coefficient of determination ($R^2 = 0.709$) indicates that these three variables strongly explain the variance in productivity. In conclusion, enhancing work discipline, fostering a conducive work environment, and implementing effective performance evaluations are critical to significantly boosting employee productivity at Diskominfo dan di Kota Bekasi.

Keywords: Work Discipline; Work Environment; Performance Evaluation; Employee Productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan evaluasi kinerja terhadap produktivitas pegawai di Diskominfo dan di Kota Bekasi. Permasalahan didasari oleh belum optimalnya produktivitas akibat isu pada ketiga variabel tersebut di tengah tuntutan transformasi digital pemerintahan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik *sampling* jenuh terhadap total populasi sebanyak 98 pegawai (ASN dan TKK). Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis melalui uji regresi linear berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan evaluasi kinerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Lingkungan kerja teridentifikasi sebagai variabel paling dominan dengan nilai koefisien beta 0,462. Nilai koefisien determinasi (R^2 Square) sebesar 0,709 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 70,9% produktivitas pegawai, sementara 29,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Kesimpulannya, peningkatan kedisiplinan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan pelaksanaan evaluasi kinerja yang efektif terbukti krusial untuk mengoptimalkan produktivitas pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Evaluasi Kinerja; Produktivitas Pegawai.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Al Rasyid, M. H., & Novialumi, A. . (2026). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Evaluasi Kinerja terhadap Produktivitas Pegawai (Studi Kasus pada Diskominfo di Kota Bekasi). Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(3), 6674-6688. <https://doi.org/10.63822/3hsm7158>

PENDAHULUAN

Produktivitas pegawai menjadi salah satu tolok ukur utama dalam menilai keberhasilan kinerja organisasi, khususnya pada instansi pemerintahan. Tuntutan pelayanan publik di era digital mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien. Namun demikian, berbagai penelitian menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan hasil yang dicapai, di mana peningkatan beban kerja tidak selalu diikuti oleh peningkatan produktivitas. Di samping itu, hasil penelitian juga mengindikasikan bahwa faktor-faktor internal organisasi memiliki peran yang cukup besar dalam memengaruhi produktivitas, sehingga masih terdapat peluang untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui pengelolaan yang lebih optimal (Dadi et al., 2025).

Disiplin kerja memiliki peranan penting dalam menunjang tingkat produktivitas pegawai dalam suatu organisasi. Disiplin ini tercermin dari sikap pegawai dalam menaati peraturan, hadir tepat waktu, serta menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi umumnya mampu bekerja secara lebih teratur dan efisien sehingga hasil kerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal. Sebaliknya, apabila disiplin kerja rendah, hal tersebut dapat berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas serta menurunnya kualitas pekerjaan (Uwewengo & Machmud, 2023).

Berdasarkan hasil survei awal, diperoleh nilai rata-rata variabel disiplin kerja sebesar 4,37 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Indikator menjaga nama baik organisasi dalam bekerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,50, sedangkan indikator menyelesaikan pekerjaan secara teratur dan sesuai rencana kerja memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 4,20. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai sudah berjalan dengan baik, namun masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai rencana kerja yang telah ditetapkan. Meskipun termasuk dalam kategori sangat baik, nilai indikator tersebut menunjukkan bahwa konsistensi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal dan perencanaan kerja masih perlu ditingkatkan.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Fadli et al. (2026) yang menyatakan bahwa produktivitas pegawai dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, bekerja secara efektif, dan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Penelitian Natsir et al. (2026) juga menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dicapai melalui penguatan faktor-faktor internal organisasi yang mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Namun, masih terdapat perbedaan hasil penelitian terkait faktor yang memengaruhi produktivitas pegawai. Penelitian (Taufan & Prawiro Sudarso, 2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, sedangkan penelitian Fadli et al. (2026) dan Natsir et al. (2026) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*), sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji kembali pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, khususnya pada instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat menciptakan rasa nyaman, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong produktivitas pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menghambat pelaksanaan tugas dan menurunkan kualitas hasil kerja.

Berdasarkan hasil survei awal, diperoleh nilai rata-rata variabel lingkungan kerja sebesar 3,96 yang termasuk dalam kategori baik. Indikator rekan kerja saling membantu menyelesaikan pekerjaan memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,27. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kerja sama antar pegawai di Diskominfostandi Kota Bekasi telah berjalan dengan baik sehingga dapat mendukung penyelesaian pekerjaan secara efektif. Namun demikian, indikator atasan memperlakukan saya dengan baik dan adil memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,70. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan persepsi pegawai terkait perlakuan atasan dalam lingkungan kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Ratnaningtyas, 2024) dan (Fatima et al., 2022). yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan semangat kerja, memperkuat kerja sama antar pegawai, serta mendukung penyelesaian tugas secara lebih efektif. Namun, (Armansyah, 2024). menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai masih perlu dikaji lebih lanjut.

Evaluasi kinerja mendorong produktivitas kerja dalam organisasi yang kompetitif. sistem yang terintegrasi dan terbuka memicu keterlibatan karyawan yang lebih tinggi, sementara kualitas umpan balik yang diberikan turut memperkuat semangat kerja. Pendekatan dua arah dalam proses evaluasi menciptakan rasa dihargai, sekaligus memperkuat hubungan antara atasan dan karyawan. ketika hasil evaluasi dikaitkan langsung dengan pengembangan karir, dorongan untuk berkembang menjadi lebih kuat (Farhan et al., 2025). Maka dari itu, untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja secara jelasnya, dilakukan survei awal kepada 30 pegawai diskominfostandi kota Bekasi.

Berdasarkan hasil survei awal, diperoleh nilai rata-rata variabel evaluasi kinerja sebesar 4,09 yang termasuk dalam kategori baik. Indikator jumlah pekerjaan yang diselesaikan menjadi bahan penilaian kinerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,20. Hasil tersebut menunjukkan bahwa evaluasi kinerja di Diskominfostandi Kota Bekasi telah mempertimbangkan hasil kerja pegawai sebagai dasar penilaian. Namun demikian, indikator mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,93. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaan tugas pemerintahan, pencapaian target kerja menjadi salah satu aspek penting untuk memastikan program dan kegiatan dapat berjalan sesuai rencana.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Yunitasari et al. (2021) dan Wirawan et al. (2024) yang menyatakan bahwa evaluasi kinerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai melalui pemberian umpan balik, pengukuran pencapaian kerja, serta penetapan tujuan kerja yang lebih jelas. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara efektif dapat membantu organisasi mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan pegawai sehingga mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Namun, penelitian Damayanti & Pamungkas (2022) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu evaluasi kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara evaluasi kinerja dan produktivitas pegawai masih perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, terlihat adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya (research gap) mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan evaluasi kinerja

terhadap produktivitas karyawan. Di sisi lain, kondisi yang terjadi pada instansi pemerintah menunjukkan bahwa tingkat produktivitas karyawan masih belum optimal, meskipun tuntutan terhadap penerapan transformasi digital terus meningkat. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan secara lebih mendalam.

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada pengkajian disiplin kerja, lingkungan kerja, dan evaluasi kinerja secara simultan terhadap produktivitas pegawai pada Diskominfostandi Kota Bekasi. Penelitian ini difokuskan pada instansi pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik berbasis digital, sehingga memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan penelitian terdahulu yang umumnya dilakukan pada sektor swasta. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti implementasi transformasi digital dan penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia guna mendukung produktivitas pegawai secara lebih optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, serta evaluasi kinerja terhadap produktivitas pegawai, baik secara parsial (masing-masing) maupun secara simultan (bersama-sama). Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai keterkaitan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, evaluasi kinerja, dan produktivitas pegawai. Serta dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Diskominfostandi Kota Bekasi dalam meningkatkan produktivitas pegawai melalui pengelolaan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan evaluasi kinerja yang lebih optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan evaluasi kinerja terhadap produktivitas pegawai di Diskominfostandi Kota Bekasi, yang dilaksanakan pada periode Februari hingga Mei 2026. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *sampling jenuh (total sampling)*, di mana seluruh anggota populasi yang berjumlah 98 pegawai (terdiri dari 50 ASN dan 48 TTK) dijadikan responden penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran instrumen kuesioner berskala Likert 1–5 yang terlebih dahulu dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27, diawali dengan pengujian asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model empiris. Selanjutnya, analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linear berganda ($Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$), uji parsial (Uji t) untuk mengukur dampak signifikansi masing-masing variabel independen, uji simultan (Uji F) untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, serta uji koefisien determinasi (R^2) guna mengetahui proporsi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, responden yang digunakan berjumlah 98 orang dan dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa responden perempuan berjumlah 52 orang atau sebesar 53,1%, sedangkan responden laki-laki sebanyak 46 orang atau sebesar 46,9%. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa jumlah pegawai perempuan lebih banyak dibandingkan pegawai laki-laki pada instansi yang menjadi objek penelitian. Penelitian ini melibatkan 98 responden yang dikelompokkan berdasarkan usia. Berdasarkan data yang diperoleh, responden paling banyak berada pada rentang usia 40–45 tahun, yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 37,8%. Sementara itu, jumlah responden paling sedikit berada pada rentang usia 45–50 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 4,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan tugas di instansi.

Berdasarkan tingkat pendidikan, penelitian ini menggunakan 98 responden. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana, yaitu sebanyak 77 orang atau sebesar 78,6%. Selain itu, terdapat 14 responden atau sebesar 14,3% yang memiliki pendidikan Pascasarjana dan 7 responden atau sebesar 7,1% berpendidikan Diploma. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki tingkat pendidikan yang cukup baik untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan di instansi. Berdasarkan pembagian divisi, responden dalam penelitian ini berasal dari beberapa bagian yang terdapat pada Dinas Komunikasi dan Informatika. Divisi dengan jumlah responden terbanyak adalah IKP, yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 26,5%, sedangkan divisi dengan jumlah responden paling sedikit adalah Statistik sebanyak 11 orang atau sebesar 11,2%. Adanya responden dari berbagai divisi diharapkan dapat memberikan gambaran kondisi instansi secara lebih menyeluruh dan representatif terhadap pelaksanaan pekerjaan di lingkungan instansi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		<i>Coefficients^a</i>			
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	
	Model	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>
1	<i>(Constant)</i>	3.141	.061		51.205
	Disiplin Kerja	.086	.011	.452	7.792
	Lingkungan Kerja	.088	.011	.462	7.751
	Evaluasi Kinerja	.048	.011	.257	4.263

Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Sumber: Olah Data (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel *Coefficients*, diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 3,141 menunjukkan bahwa produktivitas pegawai tetap berada pada nilai 3,141 walaupun variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan evaluasi kinerja tidak mengalami perubahan. Dan variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,086 dengan arah hubungan positif. Hal ini

mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai, maka produktivitas pegawai juga cenderung meningkat. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,088 dan bernilai positif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu mendukung peningkatan produktivitas pegawai. Nilai signifikansi di bawah 0,05 menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Dan variabel evaluasi kinerja memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,048 dengan arah hubungan positif. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa evaluasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Tabel 2. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,141	0.061		51.205	<.001		
Disiplin Kerja	.333	.011	.452	7.792	<.001	.920	1,087
Lingkungan Kerja	.126	.011	.462	7.751	<.001	.869	1,151
Evaluasi Kinerja	.283	.011	.257	4.263	<.001	.852	1,173

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel Coefficients, diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 7,792 dengan nilai signifikansi < 0,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 7,751 dengan nilai signifikansi < 0,001, sehingga lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Sementara itu, variabel evaluasi kinerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,263 dengan nilai signifikansi < 0,001 yang menunjukkan bahwa evaluasi kinerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Dengan demikian, seluruh variabel independen dalam penelitian ini terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.398	3	.133	76.478	<.001 ^b
Residual	.163	94	.002		
Total	.561	97			

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

b. Predictors: (Constant), Evaluasi Kinerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Olah Data SPSS (2026)

*Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Evaluasi Kinerja terhadap Produktivitas Pegawai
(Studi Kasus pada Diskominfostandi Kota Bekasi)*

(Al Rasyid, et al.)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 76,478 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansi berada di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan evaluasi kinerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Model regresi dalam penelitian ini dinilai mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Model Summary ^b			Std. Error of the Estimate
		R Square	Adjusted R Square		
1	.842 ^a	.709	.700		.04165

a. Predictors: (Constant), Evaluasi Kinerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Olah Data (2026)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,700. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan evaluasi kinerja memiliki kemampuan dalam menjelaskan produktivitas pegawai sebesar 70,0%. Sementara itu, sisanya sebesar 30,0 % dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel penelitian yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sementara itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,700 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen tergolong cukup baik. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan evaluasi kinerja memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas pegawai.

Pengaruh Disiplin Kinerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel disiplin kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Diskominfostandi Kota Bekasi, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja yang menunjukkan rata-rata skor sebesar 4,37 dengan kategori sangat baik. Indikator menjaga nama baik organisasi dalam bekerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,50. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki loyalitas dan tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi. Sementara itu, indikator menyelesaikan pekerjaan secara teratur dan sesuai rencana kerja memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 4,20. Meskipun masih berada dalam kategori sangat baik, hasil tersebut menunjukkan bahwa konsistensi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai perencanaan masih perlu ditingkatkan agar produktivitas kerja dapat lebih optimal.

Secara teoritis, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai karena disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan

sehingga dapat mendukung peningkatan produktivitas organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tumanggor & Mesra (2025), Roza & Windasari (2025), Malik et al. (2025), Yeni et al. (2024), dan Juli (2024). yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel lingkungan kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Diskominfostandi Kota Bekasi, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat dihasilkan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja yang menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,96 dengan kategori baik. Indikator rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,27. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kerja sama antarpegawai telah terjalin dengan baik sehingga dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Sementara itu, indikator atasan memperlakukan pegawai dengan baik dan adil memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,70. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara atasan dan bawahan masih perlu ditingkatkan agar tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif dan harmonis.

Secara teoritis, lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi perilaku dan semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga pegawai dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan dan menurunkan produktivitas pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Waty & Pintauly (2025), Claudia & Aisyah (2025), Haryani (2025), Afif Amrulloh et al. (2023) dan Zhenjing et al. (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan organisasi dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

Pengaruh Evaluasi Kinerja terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel evaluasi kinerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa evaluasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Diskominfostandi Kota Bekasi, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan evaluasi kinerja, maka semakin tinggi produktivitas pegawai yang dihasilkan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil analisis deskriptif variabel evaluasi kinerja yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,09 dengan kategori baik. Indikator jumlah pekerjaan yang diselesaikan menjadi bahan penilaian kinerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,20. Temuan ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja telah dilakukan berdasarkan hasil kerja pegawai secara objektif. Sementara itu, indikator mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,93. Meskipun masih berada dalam kategori baik,

hasil tersebut menunjukkan bahwa pencapaian target kerja masih perlu ditingkatkan agar hasil evaluasi kinerja dapat lebih optimal dalam mendorong peningkatan produktivitas pegawai.

Secara teoritis, evaluasi kinerja merupakan proses penilaian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat pencapaian kerja pegawai berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara objektif dan berkelanjutan dapat memberikan umpan balik kepada pegawai mengenai kelebihan dan kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. Umpan balik tersebut dapat menjadi dasar perbaikan kinerja sehingga pegawai terdorong untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil kerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofa et al (2025), mustafa (2025), Sukmawati et al. (2025) yang menyatakan bahwa evaluasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Oleh karena itu, evaluasi kinerja yang dilaksanakan secara objektif, terukur, dan berkelanjutan dapat menjadi sarana yang efektif dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Evaluasi Kinerja terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 76,478 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan evaluasi kinerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Diskominfostandi Kota Bekasi. Dengan demikian, hipotesis keempat (H_4) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor yang saling mendukung. Disiplin kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk mematuhi aturan, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan kenyamanan serta meningkatkan kerja sama antar pegawai dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, evaluasi kinerja yang baik dapat memberikan umpan balik yang berguna bagi pegawai untuk memperbaiki dan meningkatkan hasil kerjanya. Ketiga faktor tersebut secara bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,700. Hal ini berarti bahwa sebesar 70% variasi produktivitas pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan evaluasi kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 30% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Secara teoritis, teori Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa produktivitas pegawai dipengaruhi oleh berbagai aspek yang berkaitan dengan perilaku kerja, kondisi lingkungan kerja, serta sistem pengelolaan dan penilaian kinerja yang diterapkan organisasi. Apabila ketiga aspek tersebut dikelola dengan baik, maka organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui peningkatan produktivitas pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anggara & Asmadi, 2026), Mustafa (2025), serta Sukmawati et al. (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan evaluasi kinerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas pegawai pada Diskominfostandi Kota Bekasi perlu dilakukan melalui upaya peningkatan disiplin kerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta pelaksanaan evaluasi kinerja yang objektif dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan evaluasi kinerja terhadap produktivitas pegawai pada Diskominfostandi Kota Bekasi, maka dapat diperoleh kesimpulan antara lain adalah bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kedisiplinan pegawai dalam menaati aturan, memanfaatkan waktu kerja, dan menjalankan tanggung jawab, maka produktivitas kerja juga akan semakin meningkat. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik, serta komunikasi yang berjalan dengan lancar dapat membantu pegawai bekerja lebih efektif dan meningkatkan hasil kerja.

Evaluasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Adanya evaluasi kinerja yang dilakukan secara baik mampu membantu pegawai memahami hasil kerja yang dicapai serta mendorong peningkatan kualitas kerja ke arah yang lebih baik. Secara bersama-sama, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan evaluasi kinerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Diskominfostandi Kota Bekasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan produktivitas pegawai di instansi. Hasil penelitian ini memberikan tambahan pemahaman dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan produktivitas pegawai. Berdasarkan hasil pengujian, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan evaluasi kinerja terbukti memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi kerja dan sistem penilaian yang diterapkan dalam organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat membantu pegawai bekerja lebih tertib dan bertanggung jawab, lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan kenyamanan dalam bekerja, serta evaluasi kinerja dapat menjadi sarana untuk memperbaiki kualitas kerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga menambah referensi penelitian mengenai produktivitas pegawai pada instansi pemerintahan, khususnya dengan menggabungkan ketiga variabel tersebut dalam satu penelitian sehingga hubungan antar variabel dapat dilihat secara lebih menyeluruh. Pihak instansi diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui penerapan aturan yang konsisten serta pengawasan kerja yang lebih baik agar produktivitas pegawai tetap terjaga.

Dari hasil penelitian ini diharapkan pihak instansi juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif, terutama dalam meningkatkan komunikasi, kerja sama, dan hubungan antar pegawai sehingga suasana kerja menjadi lebih baik. Evaluasi kinerja sebaiknya dilakukan secara rutin dan objektif agar pegawai dapat mengetahui kekurangan maupun kemampuan yang perlu ditingkatkan dalam melaksanakan pekerjaan. Dan bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan produktivitas pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi agar hasil penelitian dapat menjadi lebih luas dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif Amrulloh, D., Nawatmi, S., & Stikubank Semarang, U. (2023). The Influence Of Work Motivation, Work Environment, and Compensation On Work Productivity of Regional Revenue Agency Employees In The City Of Semarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 3305–3318. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Amaliya, P. R., Bala, R. P., & Park, G. (2025). *The Influence of Employee Engagement , Work Discipline , And Work Motivation on Employee Performance in Luwes Gentan Park The Influence of Employee Engagement , Work Discipline , And Work Motivation on Employee Performance in Luwes*. 0(05), 3083–3090. <https://doi.org/10.47191/jefms/v8>
- Anggara, R., & Asmadi, I. (2026). Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Inti Pesona Lestari. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 7271–7279.
- Anggreni, D. (2022). Penerbit STIKes Majapahit Mojokerto Buku Ajar. Kartiningrum, Eka Diah, S. KM MK, Editor.
- Arikunto, S. (2010). PROSEDUR penelitian Suatu Pendekatan Praktek. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.
- Armansyah. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 81–93.
- Bell, E., Harley, B., & Bryman, A. (2022). *Business Research Methods* (6th ed.). Oxford University Press.
- BPS. (2024). BPS.
- Caesar Mahatani, Mansur, Muhamad Yamin Noch, A. P. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 3(3), 820–830.
- Claudia, C., & Aisyah, N. (2025). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN ULP Medan Baru The Influence of Compensation and Work Environment on Employee Work Productivity at PT PLN ULP Medan Baru*.
- Dadi, M., Kusnadi, P., & Puspita, R. (2025). *Peran Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pendahuluan*. 13, 248–261.
- Damayanti, D., & Pamungkas, A. B. (2022). Pengaruh Monitoring, Motivasi Dan Evaluasi Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada the Rich Jogja Hotel. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(3), 887–903. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i3.569>
- Ernawati, A. (2023). *Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Varibel ModeratinG*. 109–118.
- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (produktivitas kerja)*. Guepedia.
- Fadli, M., Burhanuddin, B., & Ruma, Z. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Makassar. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 8554–8563.
- Farhan, M., Satriya, D., Alif, P., & Ahmadi, M. (2025). *Peran Evaluasi Kinerja dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan*. 6(1), 11–22.
- Fatima, I. I., Ramli, A., & Akbar, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19 Pada PT Lonsum Bulukumba The Effect Of The Work Environment On Employee Productivity During The Covid-19 Pandemic At Pt Lonsum

- Bulukumba. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 229–237.
- Firlana, H. (2025). Dampak Transformasi Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia di Sektor Publik Indonesia: the Impact of Digital Transformation on Human Resource Management in Indonesian Public Sector. *Tematics: Technology Management and Informatics Research Journals*, 7(1), 49–59.
- Gary Dessler. (2017). Human Resources Management 15th Ed. In *Fortune*.
- George, D., & Mallery, P. (2021). *IBM SPSS Statistics 27 Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Taylor & Francis. <https://books.google.co.id/books?id=t9tKEAAAQBAJ>
- Haliza, Z. N., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(4), 286–300.
- Hariri, A., Hasmy, A., Rubiyanto, H., & Mahmudah, D. (2024). *Employee Welfare Programs on Productivity and Job Satisfaction*. 1(June), 178–186.
- Haryani, E. N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yasmin Amanah Media. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 4(1), 25–35.
- Heppy Fitriana. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Management And Business Progress*, 3(1), 107–116. <https://doi.org/10.70021/mbp.v3i1.146>
- Husein. (2025). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Skill, Motivasi, dan Disiplin Kerja*.
- Indartini, M., & Mutmainah, M. (2024). *Analisis data kuantitatif*. Lakeisha.
- Juli. (2024). *Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada pt . Engineering di Kota Bekasi Data Produktivitas Kerja Karyawan*. 2(7), 405–418.
- Lestari, S. A., & Dwita, F. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dasa Windu Agung. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(3), 1257–1268.
- Malik, S., Solong, A., Djaya, S., & Sucipto, K. (2025). The Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Productivity Improvement. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 5(1), 121–128.
- Mangkunegara, A. A. P., Evaluasi Kinerja, S. D. M., Aditama, P. R., & Penerbit, B. (2017). BPFE. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 74.
- Mangkunegara, A. P., & Agustine, R. (2016). Effect of training, motivation and work environment on physicians' performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 5(1), 173.
- Maskur, M. N. W., Primawan, M., Khristina, Mardiana, Azizah, R., Fatmawati, & Juniartuti, D. (2024). *DISIPLIN KERJA : Tanggung Jawab, Reward dan Punishment*.
- Muin, A. (2023). *Buku Ajar: Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi. (<https://ipusnas2.perpusnas.go.id> ...)
- Mulyani, S. R. (2021). Metodologi penelitian. In *cv widina media utama* (2021st ed.). CV widina media utama.
- mustafa. (2025). *Analisis pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Secara Digital , Pelatihan Digital dan Evaluasi Kinerja Terhadap Performa Karyawan*. 14, 1437–1445. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1489>
- Natsir, U. D., Ruma, Z., & Riwayat, R. (2026). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan*. September 2025.

- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2024). *fundamentals of Human Resource MANAGEMENT*.
- Nurdin, M. A., & Erislan, S. R. (2023). Manajemen Kinerja Karyawan. *Makassar: Mitra Ilmu*.
- Nurfitriani, M. M. (2023). *Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*.
- Nuryadi, N., Astuti, D., Utami, S., & M Budiantara, M. B. (2017). *Dasar-dasar statistik penelitian*. Gramasurya.
- Pd, M. I. Z. (2024). Pentingnya manajemen kinerja dalam meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 1–7.
- Pransiska. (2025). The Influence of Job Satisfaction and Work MorALE ON Employee Productivity at PT. Pegadaian Palembang Branch Office. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 18(1), 249–259.
- Purwani Setyaningrum, R., Soelistya, D., Desembrianita, E., Noor, A., & Salamah, U. (2022). *Buku Ajar: Evaluasi Kinerja*. Nizamia Learning Center.
- Purwati, D. (2021). *Pada Unit Kerja Sekretariat*.
- Ratnaningtyas, F. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Turnover Intention, Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan di CV. Fiesta Ngunut, Babadan Ponorogo*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Rohmad, D. R. (2021). *Pengembangan Instrumen Angket*. DR Rohmad.
- Roza, A. W., & Windasari, V. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Aspirasi Hidup Indonesia Cabang Citra Raya*. 2(3), 668–674.
- Sahir, S. H. (2021a). *Ebook Metode Penelitian*.
- Sahir, S. H. (2021b). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Saksono, L. (2025). *Buku ajar*.
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Indigo Media.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Sevilla, V., & Novialumi, A. (2025). *Motivation and Non-Physical Environment in Improving Employee Performance*. 4(4), 634–642.
- Sihabudin. (2021). *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS*.
- Slamet Riyanto, A. A. H. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif* (p. 12).
- Sofa, G. Z., Aulia, R., & Hidayat, S. (2025). Evaluasi Kinerja Karyawan di PT. X Dengan Menggunakan Metode Ranking Method. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 390–397.
- Sukmawati, E., Adhaprilliani, A., Pertiwi, Y., & Hidayat, S. (2025). Penilaian Evaluasi Kinerja Menggunakan Metode Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) di PT. Gaji Pintar Indonesia. *MASMAN Master Manajemen*, 3(1), 161–179.
- Suryana, T. B. M. F., Rahmawati, A. A., & Ramdanti, N. S. (2025). *Transformasi Digital dalam Pelayanan Publik : Tinjauan Yuridis terhadap SPBE di Indonesia*. 4(1), 37–53.

- Susan Susanti. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Herlinah Cipta Pratama Di Kabupaten Garut*.
- Sutanto, E., Indriastiningsih, E., & Devi, A. O. T. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Diskominfo Kabupaten Klaten. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 4(3), 1167–1175.
- Taufan, M., & Prawiro Sudarso, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Mount Scopus Indonesia Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(8), 725–731.
- Tumanggor, R. E., & Mesra, B. (2025). *The Effect Of Work Discipline On Employee Performance Through Work Motivation In The Office Of The Agency Regional Disaster In Dairi Regency*. 3(1).
- Uwewengo, S., & Machmud, R. (2023). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawaipadadinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 1229–1236.
- Wahyu, M., Kuswandi, K., & Rahayu, S. (2025). *The Influence of Work Environment, Work Culture, and Individual Characteristics on Employee Performance*.
- Wahyuni, H. C. (2017). Buku Ajar Analisa Produktivitas Konsep Dasar Dan Teknik Pengukuran Produktivitas (Disertai Contoh Implementasi Dalam Penelitian). *Umsida Press*, 1–166.
- Waty, A. A. D. N. L., & Pintauli, R. F. (2025). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Green Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Advent Bandar Lampung*. 14(4), 269–283.
- Widana, I. W., & Muliani, N. P. L. (2020). *Uji persyaratan analisis*. Klik Media.
- Widodo, S., Ladyani, F., Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devrianya, A., Hidayat, A., Nurcahyat, S., Sjahriani, T., & Widya, N. (2023). *Buku ajar metode penelitian*. CV Science Techno Direct.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Wirawan, A., Hamid, A., & Oktala, R. (2024). *Pengaruh Evaluasi Kerja , Lingkungan Kerja , Pengawasan , Disiplin Kerja , Kepemimpinan Dan Pembagian Tugas Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat*. 1(3).
- Yeni, C., Mohammad, T., Akbar, A., & Lina, R. (2024). *Advances in Human Resource Management Research Work Discipline on Employee Performance Through Work Productivity*. 2(3), 166–178.
- Yunitasari, E., Susi Handayani, S. M., & Meilin Veronica, MM., Ak., C. (2021). Produktivitas Kerja Pada Pt . Jimmulya Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(3), 55–65.
- Yusuf, A. M. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian dan Gabungan*. Kencana Prenada Media Group.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10(May). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>