

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 331-351 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2478

### Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul

Huda Pramana, Jajuk herawati , epsilandri septyarini

Program studi manajemen, fakultas ekonomi, universitas sarjanawiyata tamansiswa

[hudaada02@gmail.com](mailto:hudaada02@gmail.com), [jajuk.herawati@ustjogja.ac.id](mailto:jajuk.herawati@ustjogja.ac.id),

[epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id](mailto:epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id)

#### **ABSTRACT.**

*This study aims to analyze (1) the effect of work motivation on work productivity (2) The effect of work discipline on work productivity. (3) the influence of the work environment on work productivity. (4) the effect of work motivation, work discipline and work environment on work productivity. The population in the study were all employees of the Gunungkidul Regency Population and Civil Registration Office, totaling 66 people. All employees are taken data or census using a questionnaire instrument. The data analysis methods used in this study are validity test, reliability test, classic assumption test, and multiple linear regression test with the IBM SPSS Version 26 tool program. The data analysis was carried out to identify independent variables that affect the dependent variable. The results of the study found that (1) work motivation has a positive and insignificant effect on work productivity. (2) Work discipline has a positive and significant effect on work productivity. (3) The work environment has a positive and significant effect on work productivity. (4) work motivation, work discipline and work environment together have a significant positive effect on work productivity.*

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

#### **ABSTRAK.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. (4) pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Populasi dalam penelitian adalah semua pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Gunungkidul yang berjumlah 66 orang. Seluruh pegawai diambil datanya atau sensus menggunakan instrumen kuesioner. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier berganda dengan program alat bantu IBM SPSS Versi 26. Analisis data tersebut dilakukan guna mengidentifikasi variabel-variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Hasil penelitian menemukan bahwa (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 331-351 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2478

produktivitas kerja. (4) motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

**Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja**

### PENDAHULUAN

Pada Era perkembangan zaman ini banyak sekali persaingan yang terjadi antara organisasi/perusahaan dalam berbagai hal. Yang menjadikan perbedaan antara organisasi/perusahaan dengan organisasi/perusahaan yang lainnya terletak pada sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia yang baik akan menjadikan organisasi/perusahaan baik pula begitupun sebaliknya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Dalam suatu organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. (Suprpto, 2016).

Di kesempatan kali ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten gunungkidul. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah dan tugas pembantuan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul bertipe A, yang terdiri dari 4 Bidang, antara lain Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk, Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil, Bidang Pengelolaan Informasi dan Administrasi Kependudukan, dan Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan.

Dilansir dari Web Resmi milik dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten gunungkidul peneliti melihat bahwasanya dinas kependudukan kabupaten gunungkidul mendapat beberapa penghargaan antara lain:

1. Dari Kementerian PAN RB, mendapat penghargaan zona integritas wilayah bebas dari korupsi (WBK) pada tahun 2020
2. Dari Kementerian PAN RB, mendapat predikat pelayanan publik sangat baik (A-) di tahun 2018, 2019, 2020

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 331-351 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2478

3. Dari kementerian Dalam Negeri, Masuk dalam 10 Dukcapil Terbaik dalam layanan Adminduk kategori Penduduk Sedang pada tahun 2021.

Menurut Herjanto (2007) dalam (darmayanti, 2016) produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Pendapat herjanto di atas memperkuat bahwasanya prestasi yang di dapat oleh dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten gunungkidul adalah buah dari produktivitas kerja yang optimal. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan tujuan mengetahui apakah produktivitas kerja yang optimal di Duk capil di pengaruhi oleh Motivasi kerja, Disiplin kerja Dan Lingkungan kerja.

Rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini di antaranya:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap produktifitas kerja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul.

### TINJAUAN LITERATUR

#### MOTIVASI KERJA

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 331-351 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2478

Motivasi didefinisikan oleh beberapa ahli diantaranya sebagai berikut, yang pertama menurut Wursanto, 2012 dalam Saksono (Saksono, 2019) motivasi kerja Motivasi merupakan penggerak, alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan orang lain berbuat sesuatu. Dapat dikatakan pula bahwa motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu.

Kemudian menurut Sunyoto, 2013 mengungkapkan bahwa Surjosuseno (2015) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi kerja menjadi pemicu karyawan agar karyawan menghasilkan kinerja yang baik tanpa ada paksaan, sebaliknya, kurangnya motivasi dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan meskipun karyawan tersebut memiliki potensi kerja yang baik. Dan menurut Murty & Hudiwinarsih, 2012 dalam Marjaya & Pasaribu (2019) menjelaskan bahwa Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan.

### **DISIPLIN KERJA**

Menurut Ardana dalam Arsyad 2014 yang dijelaskan kembali pada jurnal Agustini & Dewi (Agustini & Dewi, 2018) Disiplin kerja merupakan kombinasi dari penghargaan, kesetiaan, kepatuhan terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku, kemampuan untuk melaksanakannya dan menerima hukumannya.

Adapun menurut Sastrohadiwiryo 2005: 291 dalam (Pertiwi, 2017) disiplin kerja adalah sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalaninya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

### **LINGKUNGAN KERJA**

Menurut Sedarmayanti dalam Ningsih et al. (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Nitisemito 2011:183 dalam Mulyana & Oktaviani (Mulyana & Oktaviani, 2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 331-351 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2478

Adapun menurut Basuki dan Susilowati dalam Setiawan & Nuridin (Setiawan & Nuridin, 2021) lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

### **PRODUKTIVITAS KERJA**

Menurut Agustin 2015 dalam HR et al. (2021) produktivitas ialah sebagai kompetensi dalam membuat atau menciptakan suatu kreativitas yang divisualisasikan ke dalam bentuk barang atau jasa. Sedangkan menurut Hartatik 2014 dalam Ahmad & Dudija (Ahmad & Dudija, 2020) produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan nya yang lebih baik.

Menurut J. Ravianto dalam Widowati (Widowati, 2017) Produktivitas ialah suatu konsep yang menunjang adanya keterkaitan hasil kerja dengan sesuatu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari tenaga kerja. Sutrisno, 2017 dalam Sutrisno & Sunarsi (2020) menjelaskan bahwa produktifitas ialah hubungan antara output (barang/jasa) dan input (tenaga kerja, bahan dan uang).

Produktivitas menurut Hanaysha, 2016 dalam Agustini & Dewi, 2019 (Agustini & Dewi, 2018) ialah kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan

### **METODE PENELITIAN**

Bagian ini berisi pernyataan metode penelitian yang digunakan, apakah penelitian kuantitatif atau penelitian kualitatif, atau kombinasi keduanya. Se data dan teknik sampling, waktu dan tempat penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan. Untuk penelitian kuantitatif disebutkan juga definisi variabel dan hipotesis penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten gunungkidul dengan jumlah populasi 66 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang lakukan pada bulan september 2022. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau semua anggota populasi dijadikan sampel. pengukuran kuesioner menggunakan skala likert yang dinyatakan dalam 5 kategori yaitu: sangat setuju (SS) dengan sekor 5, Setuju (S) dengan sekor 4, Netral (N) dengan sekor 3, Tidak Setuju (TS) dengan sekor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan sekor 1. Pengukuran validitas dan reliabilitas insrumen dilakukan dan dilanjutkan dengan pengujian asumsi

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 331-351 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2478

klasik dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda. Indikator motivasi kerja yang digunakan menurut Sastrohadiwiryono dalam (Saleh & Utomo, 2018) yaitu Kinerja, Penghargaan, Tantangan dan tanggung jawab Pengembangan, Keterlibatan dan kesempatan. Sedangkan untuk indikator disiplin kerja digunakan Menurut Hasibuan 2013:194-198 dalam (Fibriyanita, 2018) yaitu : Tujuan dan kemampuan, Teladanan pemimpin, Balas jasa, Keadilan, Pengawasan melekat, Sanksi, hukuman, Ketegasan, Hubungan kemanusiaan. Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Purnami & Utama, 2019) yaitu : penerangan atau cahaya di tempat kerja, keadaan udara di tempat kerja, fasilitas kerja, hubungan dengan rekan kerja, keamanan. Dan untuk indikator produktivitas kerja yang digunakan Menurut Sutrisno 2016:104-105 dalam (Baiti et al., 2020) yaitu : Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi.

### HIPOTESIS

Menurut (HR et al., 2021) motivasi kerja ialah dorongan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengimplementasikan proses kerja sehingga dapat dicapai hasil kerja yang diinginkan oleh orang tersebut. Motivasi merupakan salah satu factor yang menentukan produktivitas kerja dalam bekerja. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, diperlukan suatu pendekatan yang dapat memotivasi kerja karyawan. Besarnya produktivitas sangat ditentukan oleh motivasi kerjanya. (Rondonuwu et al., 2016). Hal ini di dukung oleh hasil penelitian dari (Saksono, 2019) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

**H1:** Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Menurut hartantik dalam (Ahmad & Dudija, 2020) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Baskoro dalam (Aspiyah & Martono, 2016) Juga berpendapat bahwa adanya disiplin kerja, karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin maka akan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini di dukung hasil penelitian oleh (Sutrisno & Sunarsi, 2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan. Dan hasil penelitian lain dari (Trihudiyatmanto, 2017) juga memiliki hasil Kedisiplinan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

**H2 :** Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 331-351 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2478

Menurut mardiana dalam (Suprpto, 2016) berpendapat bahwa Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Hal ini juga didukung hasil dari penelitian dari (Widowati, 2017) bahwa Kondisi lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

**H3** : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Menurut (Setiawan & Nuridin, 2021) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan. Sedangkan hasil dari penelitian lainnya yaitu (Zainal, 2017) bahwa Motivasi dan disiplin kerja karyawan secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja. Dan penelitian lain dari (Baiti et al., 2020) juga mengungkapkan dari penelitiannya di dapat bahwa Secara simultan variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka dari beberapa penelitian-penelitian tersebut dapat di ambil kerangka pikir bahwasanya motivasi kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam sebuah perusahaan.

**H4** : Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Data penelitian

Berikut adalah data primer hasil yang diperoleh dari kuesioner dalam penelitian ini.

**Tabel 1. Data Indikator Motivasi Kerja**

Indikator	Motivasi Kerja										
	STS		TS		N		S		SS		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
MK1			1	1.5%	27	40.9%	28	42.4%	10	15.2%	3.71
MK2			1	1.5%	10	15.2%	45	68.2%	10	15.2%	3.97

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 331-351 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2478

Indikator	Motivasi Kerja										MEAN
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
MK3					6	9.1%	40	60.6%	20	30.3%	4.21
MK4	1	1.5%	1	1.5%	9	13.6%	35	53.0%	20	30.3%	4.09
MK5					6	9.1%	48	72.7%	12	18.2%	4.09

Sumber Data Primer dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan table diatas dapat diketahui nilai persentase jawaban responden tertinggi dalam menjawab setiap indikator yaitu : MK 1 sebesar 42.2% memilih jawaban setuju (S), MK 2 sebesar 68.2% memilih jawaban setuju (S), MK 3 sebesar 60.6% memilih jawaban setuju (S), MK 4 sebesar 53.0% memilih jawaban setuju (S), dan MK 5 sebesar 72.7% memilih jawaban setuju (S). dan rata-rata jawaban setiap indikator secara berurutan sebesar (3.71 ; 3.97 ; 4.21 ; 4.09 ; 4.09). maka dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden dalam menjawab soal pada variabel motivasi kerja (X1) memilih jawaban setuju (S). Dan selebihnya dapat dilihat pada table 4.1 data indikator motivasi kerja.

**Tabel 2. Data Indikator Disiplin Kerja**

Indikator	Disiplin Kerja										MEAN
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
DK1					6	9.1%	42	63.6%	18	27.3%	4.18
DK2					6	9.1%	44	66.7%	16	24.2%	4.15
DK3	2	3.0%	1	1.5%	6	9.1%	38	57.6%	19	28.8%	4.08
DK4			1	1.5%	9	13.6%	38	57.6%	18	27.3%	4.11
DK5					15	22.7%	34	51.5%	17	25.8%	4.03
DK6	1	1.5%	2	3.0%	9	13.6%	38	57.6%	16	24.2%	4.00
DK7					7	10.6%	34	51.5%	25	37.9%	4.27
DK8					3	4.5%	46	69.7%	17	25.8%	4.21
DK9	1	1.5%			6	9.1%	45	68.2%	14	21.2%	4.08
DK10			1	1.5%	8	12.1%	38	57.6%	19	28.8%	4.14
DK11					5	7.6%	37	56.1%	24	36.4%	4.29
DK12					4	6.1%	44	66.7%	18	27.3%	4.21

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 331-351 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2478

Sumber Data Primer dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai persentase jawaban responden tertinggi dalam menjawab setiap indikator yaitu :DK 1 sebesar 63.6% memilih jawaban setuju (S), DK 2 sebesar 66.7% memilih jawaban setuju (S), DK 3 sebesar 57.6% memilih jawaban setuju (S), DK 4 sebesar 57.6% memilih jawaban setuju (S), DK 5 51.5% memilih jawaban setuju (S), DK 6 sebesar 57,6% memilih jawaban setuju (S), DK 7 sebesar 51.5% memilih jawaban setuju (S), DK 8 sebesar 69.7% memilih jawaban setuju (S), DK 9 sebesar 68.2% memilih jawaban setuju (S), DK 10 sebesar 57.6% memilih jawaban setuju (S), DK 11 sebesar 56.1% memilih jawaban setuju (S), dan DK 12 sebesar 66.7% memilih jawaban setuju (S). dan rata-rata setiap indikator secara berurutan sebesar (4.18 ; 4.15 ; 4.08 ; 4.11 ; 4.03 ; 4.00 ; 4.27 ; 4.21 ; 4.08 ; 4.14 ; 4.29 ; 4.21). maka dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden dalam menjawab soal variabel disiplin kerja (X2) memilih jawaban setuju (S). dan selebihnya dapat dilihat pada table 4.2 data indikator disiplin kerja.

**Table 3. Data Indikator lingkungan Kerja**

Indikator	Lingkungan Kerja										
	STS		TS		N		S		SS		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
LK1					10	15.2%	38	57.6%	18	27.3%	4.12
LK2					4	6.1%	41	62.1%	21	31.8%	4.26
LK3					7	10.6%	47	71.2%	12	18.2%	4.08
LK4					8	12.1%	39	59.1%	19	28.8%	4.17
LK5			5	7.6%	11	16.7%	35	53.0%	15	22.7%	3.91
LK6					10	15.2%	37	56.1%	19	28.8%	4.14
LK7					5	7.6%	41	62.1%	20	30.3%	4.23
LK8					11	16.7%	37	56.1%	18	27.3%	4.11
LK9					12	18.2%	40	60.6%	14	21.2%	4.03

Sumber Data Primer dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan table diatas dapat diketahui nilai persentase jawaban responden tertinggi dalam menjawab setiap indikator yaitu : LK 1 sebesar 57.6% memilih jawaban setuju (S), LK 2 sebesar 62.1% memilih jawaban setuju (S), LK 3 sebesar 71.2% memilih jawaban setuju (S), LK 4 sebesar 59.1% memilih jawaban setuju (S), LK 5 sebesar 53.0% memilih jawaban setuju (S), LK 6 sebesar 56.1% memilih jawaban setuju (S), LK 7 sebesar 62.1% memilih jawaban setuju (S), LK 8 sebesar 56.1% memilih jawaban setuju (S), dan LK 9 sebesar 60.6% memilih jawaban setuju (S). rata-rata jawaban setiap indikator secara

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 331-351 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2478

berurutan sebesar (4.12 ; 4.26 ; 4.08 ; 4.17 ; 3.91 ; 4.14 ; 4.23 ; 4.11 ; 4.03). Maka dari data tersebut dapat di simpulkan bahwa rata-rata responden menjawab soal variable lingkungan kerja (X3) memilih jawaban setuju (S). dan selebihnya dapat dilihat pada table 4.3 data indikator lingkungan kerja.

**Table 4. Indikator produktivitas kerja**

Indikator	Produktivitas Kerja										
	STS		TS		N		S		SS		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
PK1					6	9.1%	45	68.2%	15	22.7%	4.14
PK2					6	9.1%	40	60.6%	20	30.3%	4.21
PK3					6	9.1%	40	60.6%	20	30.3%	4.21
PK4					5	7.6%	41	62.1%	20	30.3%	4.23
PK5					4	6.1%	50	75.8%	12	18.2%	4.12
PK6					5	7.6%	42	63.6%	19	28.8%	4.21
PK7					12	18.2%	38	57.6%	16	24.2%	4.06

Sumber Data Primer dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan table diatas dapat diketahui nilai persentase jawaban responden tertinggi dalam menjawab setiap indikator yaitu : PK 1 sebesar 68.2% memilih jawaban setuju (S). PK 2 sebesar 60.6% memilih jawaban setuju (S), PK 3 sebesar 60.6% memilih jawaban setuju (S), PK 4 sebesar 62.1% memilih jawaban setuju (S), PK 5 sebesar 75.8% memilih jawaban setuju (S), PK 6 sebesar 63,6% memilih jawaban setuju (S), dan PK 7 sebesar 57.6% memilih jawaban setuju (S). rata-rata setiap indikator secara berurutan sebesar (4.14 ; 4.21 ; 4.21 ; 4.23 ; 4.12 ; 4.21 ; 4.06). Maka dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden dalam menjawab soal pada variable produktivitas (Y) memilih jawaban setuju (S). dan untuk selebihnya bisa di lihat pada table 4.4 data indikator produktivitas kerja.

### UJI KUALITAS DATA

#### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *corrected item-total correlation*. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk *degree of freedom* ( $df = n-2$ ), dalam penelitian ini dihitung ( $df = 66-2$ ,  $df = 64$ ) sehingga diperoleh r tabel yaitu 0.2423 dengan

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 331-351 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2478

signifikansi 5% atau (0.05) dengan ketentuan dapat dikatakan valid apabila  $r$  hitung >  $r$  tabel. Dan berikut adalah data hasil uji validitas pada penelitian ini.

**Tabel 5. Uji validitas**

Variabel	Pertanyaan /Indikator	Pearson Correlation (R Hitung)	Standar Validitas (R Tabel)	Keterangan
Motivasi kerja (X1)	X1.1	0.637	0.2423	valid
	X1.2	0.511	0.2423	valid
	X1.3	0.406	0.2423	valid
	X1.4	0.738	0.2423	valid
	X1.5	0.444	0.2423	valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.499	0.2423	valid
	X2.2	0.689	0.2423	valid
	X2.3	0.622	0.2423	valid
	X2.4	0.643	0.2423	valid
	X2.5	0.712	0.2423	valid
	X2.6	0.774	0.2423	valid
	X2.7	0.575	0.2423	valid
	X2.8	0.336	0.2423	valid
	X2.9	0.606	0.2423	valid
	X2.10	0.656	0.2423	valid
	X2.11	0.629	0.2423	valid
	X2.12	0.490	0.2423	valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0.554	0.2423	valid
	X3.2	0.542	0.2423	valid
	X3.3	0.731	0.2423	valid
	X3.4	0.587	0.2423	valid
	X3.5	0.621	0.2423	valid
	X3.6	0.566	0.2423	valid
	X3.7	0.640	0.2423	valid
	X3.8	0.727	0.2423	valid
	X3.9	0.780	0.2423	valid
Produktivitas Kerja	Y.1	0.691	0.2423	valid
	Y.2	0.610	0.2423	valid
	Y.3	0.641	0.2423	valid

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 331-351 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2478

Variabel	Pertanyaan /Indikator	Pearson Correlation (R Hitung)	Standar Validitas (R Tabel)	Keterangan
(Y)	Y.4	0.576	0.2423	valid
	Y.5	0.482	0.2423	valid
	Y.6	0.745	0.2423	valid
	Y.7	0.683	0.2423	valid

Sumber Hasil pengolahan menggunakan IBM SPSS 26

Berdasarkan hasil dari uji validitas yang dilakukan, dihasilkan bahwa semua instrumen variabel dari per pertanyaan semuanya memiliki nilai  $r$  hitung >  $r$  tabel sebesar 0.2423. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa semua item/butir pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat uji Cronbach's Alpha Based on Standardized Items dengan ketentuan jika nilainya > 0.60, maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan reliabel.

Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini.

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.449	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.844	0.60	Reliabel
Lingkungan kerja (X3)	0.813	0.60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0.752	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan penulis menggunakan IBM SPSS 26

Dari hasil uji reliabilitas yang sudah dilakukan menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Items > 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam pengujian tahap selanjutnya.

### UJI ASUMSI KLASIK

Hasil uji asumsi klasik Tabel 2 menunjukkan normalitas terpenuhi (Kolmogorov Smirnov test, Asymp. Sig.> 0.05). Tidak terjadi heteroskedasticities pada model regresi

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 331-351 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2478

(Glejser test,  $p > 0.05$ ). Gejala multicollinearities serius tidak terjadi pada model regresi dengan tolerance  $> 0.10$  dan VIF  $< 10$

**Tabel 7. hasil asumsi klasik**

Ind.	Dep.	Multikoleniaritas		Glejser Tes	Kolmogrovsmirnov
		Tol.	VIF	Sig.	Asymp.sig
MK		.524	1.907	.858	
DK	PK	.499	2.005	.705	.200 <sup>c,d</sup>
LK		.609	1.642	.144	

Ket: MK=Motivasi Kerja; DK= Disiplin Kerja; LK=Lingkungan Kerja; PK= Produktivitas Kerja

Sumber Pengolahan data dengan IMB SPSS 26

### ANALISIS REGRESI BERGANDA

**Table 8. Hasil Analisis Linier Berganda**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.181	2.582		2.394	.020
	X1	.105	.157	.076	.667	.507
	X2	.181	.062	.339	2.919	.005
	X3	.321	.074	.458	4.363	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber. Pengolahan data dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien dari konstanta adalah sebesar 6.181, koefisien dari variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0.105, koefisien disiplin kerja (X2) sebesar 0.181 dan koefisien produktivitas kerja (X3) sebesar 0.321. sehingga bentuk persamaan dari data tersebut yaitu,  $\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots$  ( $\hat{Y} = 6.181 + 0.105 + 0.181 + 0.321 + e$ ). Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 331-351 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2478

Nilai konstanta adalah 6.181, berarti jika tidak terjadi perubahan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja maka produktivitas kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul ada sebesar 6.181 satuan.

Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X1) adalah 0.105, artinya apabila motivasi kerja meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan konstanta adalah 0 (nol) maka produktivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul meningkat sebesar 0.105. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berkontribusi positif bagi produktivitas kerja, oleh karena itu semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam bekerja maka semakin meningkat pula produktivitas kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul.

Nilai koefisien disiplin kerja (X2) ialah 0.181, berarti apabila disiplin kerja meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan konstanta adalah 0 (nol) maka produktivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul meningkat sebesar 0.181. Itu tandanya menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berkontribusi positif bagi produktivitas Kerja, sehingga semakin baik kedisiplinan kerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja yang ada.

Nilai koefisien lingkungan kerja (X3) ialah 0.321, berarti apabila lingkungan meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan konstanta adalah 0 (nol) maka produktivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul meningkat sebesar 0.321. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berkontribusi positif bagi produktivitas kerja, oleh karena itu semakin baik lingkungan kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul maka akan semakin baik pula produktivitas kerjanya.

### UJI HIPOTESIS

#### 1. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara masing-masing variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y). Dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi jika nilai sig. < 0.05 , atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Dan sebaliknya jika nilai sig. > 0.05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Rumus t tabel adalah sebagai berikut : (df =

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 331-351 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2478

66 - 2, df = 64) maka diperoleh nilai t-tabel adalah sebesar 1.99773. Dari penelitian ini didapat hasil sebagai berikut.

**Table 9. Hasil Uji T**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.181	2.582		2.394	.020
	X1	.105	.157	.076	.667	.507
	X2	.181	.062	.339	2.919	.005
	X3	.321	.074	.458	4.363	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber. Pengolahan data dengan IBM SPSS 26

pada variable motivasi kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 0.667 yang berarti lebih kecil dari t tabel ( $0.667 < 1.99773$ ) dan memiliki nilai sig. sebesar  $0.507 > 0.05$ , dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), maka H1 ditolak.

pada variable disiplin kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.919 yang berarti lebih besar dari t tabel ( $2.919 > 1.99773$ ) dan memiliki nilai sig. sebesar  $0.005 < 0.05$ , dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), maka H2 diterima.

pada variable lingkungan kerja (X3) diperoleh nilai t hitung sebesar 4.363 yang berarti lebih besar dari t tabel ( $4.363 > 1.99773$ ) dan memiliki nilai sig. sebesar  $0.00 < 0.05$ , dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), maka H3 diterima.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi F, Jika nilai signifikansi  $F < 0,05$  maka semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen, dan sebaliknya jika nilai signifikansi  $F > 0.05$  maka tidak ada pengaruh

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 331-351 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2478

simultan antara variable independent terhadap variable dependen. Dari penelitian ini diperoleh hasil uji F sebagai berikut.

**Table 10. Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248.472	3	82.824	28.955	.000 <sup>b</sup>
	Residual	177.346	62	2.860		
	Total	425.818	65			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber Pengolahan data dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan table di atas diketahui nilai sig.  $0.00 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul.

### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari table 9. hasil uji t bahwa variable motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 0.667 yang berarti lebih kecil dari t tabel ( $4.363 > 1.99773$ ) dan memiliki nilai sig. sebesar  $0.00 < 0.05$ , yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul. oleh karena itu H1 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dalam penelitian ini di tolak.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian dari (Rampisela & Lumintang, 2020) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta". Dalam penelitian tersebut juga mendapatkan hasil bahwa Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja.

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 331-351 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2478

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari table 9. hasil uji t bahwa variable disiplin kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2.919 yang berarti lebih besar dari t tabel ( $2.919 > 1.99773$ ) dan memiliki nilai sig. sebesar  $0.005 < 0.05$ , dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul. Oleh karena itu H2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di terima.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian dari (Setiawan & Nuridin, 2021) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi Pt Pertamina Retail". Dalam penelitian tersebut juga mendapatkan hasil bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari table 9. hasil uji t bahwa variable lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 4.363 yang berarti lebih besar dari t tabel ( $4.363 > 1.99773$ ) dan memiliki nilai sig. sebesar  $0.00 < 0.05$ , yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul. Oleh sebab itu H3 dari penelitian ini diterima

Hasil penelitian ini didukung penelitian dari (Baiti et al., 2020) yang berjudul "Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta". Dalam penelitian tersebut juga mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari table 10. hasil uji F diperoleh nilai sig.  $0.00 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul. Sehingga H4 dalam penelitian ini diterima

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### KESIMPULAN

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 331-351 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2478

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t bahwa variable motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 4.363 yang berarti lebih besar dari t tabel ( $4.363 > 1.99773$ ) dan memiliki nilai sig. sebesar  $0.00 < 0.05$ , oleh karena itu H1 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Gunungkidul dalam penelitian ini di tolak.

Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji t yang telah dilakukan bahwa variable disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2.919 yang berarti lebih besar dari t tabel ( $2.919 > 1.99773$ ) dan memiliki nilai sig. sebesar  $0.005 < 0.05$ , Oleh karena itu H2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di terima.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t bahwa variable lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 4.363 yang berarti lebih besar dari t tabel ( $4.363 > 1.99773$ ) dan memiliki nilai sig. sebesar  $0.00 < 0.05$ . sehingga H3 dari penelitian ini diterima.

Motivasi kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten gunungkidul. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji f diperoleh nilai sig.  $0.00 < 0.05$ . sehingga H4 dalam penelitian ini di terima.

### SARAN

Untuk peneliti selanjutnya saya harap untuk menambahkan variabel lain seperti kinerja karyawan atau kepuasan kerja atau dapat mencari variabel lain selain dengan produktivitas kerja motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja

Dalam hal motivasi kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul. Dapat di katakan baik karena nilai persentase rata-rata jawaban responden dalam menjawab poin kuesioner menjawab "setuju" yang berarti baik. Akan tetapi Agar produktivitas kerja pegawai meningkat, instansi dapat memotivasi kerja setiap pegawainya agar bekerja lebih baik, dengan begitu kuantitas hasil kerja yang di dapat setiap pegawai bisa meningkat. Hal ini dapat ditunjukkan pada table 4.1 dari hasil nilai persentase rata-rata responden dalam menjawab paling rendah dan pada poin kuesioner (MK1) yang menyebutkan "Kuantitas hasil kerja saya melebihi rekan kerja lain".

Dalam hal disiplin kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul. Dapat di katakan baik karena nilai persentase rata-rata jawaban responden dalam menjawab poin kuesioner menjawab "setuju" yang berarti baik. Namun

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 331-351 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2478

untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam hal disiplin kerja, pemimpin instansi perlu lebih memperhatikan keadilannya dalam memberikan kepercayaan kepada semua bawahannya. Hal ini dapat ditunjukkan pada table 4.2 dari hasil nilai persentase rata-rata responden dalam menjawab paling rendah dan pada poin kuesioner (DK6) yang menyebutkan "Saya diberikan kepercayaan yang sama dengan pegawai lain oleh pimpinan".

Dalam hal lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul. Dapat dikatakan baik karena nilai persentase rata-rata jawaban responden dalam menjawab poin kuesioner menjawab "setuju" yang berarti baik. Namun untuk meningkatkan produktivitas kerjanya instansi dapat meningkatkan lingkungan kerjanya terutama dalam hal fasilitas kerja. Hal ini dapat ditunjukkan pada table 4.3 dari hasil nilai persentase rata-rata responden dalam menjawab paling rendah dan pada poin kuesioner (LK5) yang menyebutkan "Jumlah unit computer yang tersedia sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja".

### DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. . S. K. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 231. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p09>
- Ahmad, salman dalian, & Dudija, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pembangunan di PT. Sulthan Salman Jaya. *E-Proceeding of Management*, 7(1), 279–287.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Banasik, M. (2015). Plastics. In *Hamilton and Hardy's Industrial Toxicology: Sixth Edition* (Vol. 3, Issue 2, pp. 759–784). <https://doi.org/10.1002/9781118834015.ch75>
- darmayanti, elmira febr. (2016). ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIKAITKAN DENGAN TIME MANAGEMENT. *AKUISISI*, 12(2), 42–51.
- Fibriyanita, F. (2018). Analisis Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Humaniora Teknologi*, 4(1). <https://doi.org/10.34128/jht.v4i1.39>

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 331-351 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2478

- Halomoan, Y. K. (2020). The Effect of Training and Work Discipline on Employee Productivity at PT Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 7(1), 57. <https://doi.org/10.26858/ja.v7i1.13583>
- HR, muh. taufiq hidayat, Saleh, H., & Yunus, muh. kafrawi. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN MAKASSAR. *ECONOMIC BOSOWA JOURNAL*, 7(001), 237–248.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mulyana, T., & Oktaviani, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PD. Gaya Hadjah Dick & Dick (Dodol Garut Hadjah). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 16(1), 1–10.
- Ningsih, Y., Rudi, A., & Rafani, Y. (2017). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT. Indosat Tbk Pangkalpinang). *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*, 17(2), 38–48. [www.stie-ibek.ac.id](http://www.stie-ibek.ac.id)
- Palvalin, M. (2017). How to measure impacts of work environment changes on knowledge work productivity – validation and improvement of the SmartWoW tool. *Measuring Business Excellence*, 21(2), 175–190. <https://doi.org/10.1108/MBE-05-2016-0025>
- Pertiwi, F. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Pedagang Koperasi Dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur. *Administrasi Negara*, 5(1), 5360–5374.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Rampisela, virginia A. j, & Lumintang, genita g. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311.
- Rondonuwu, L., Kawatu, P. A. T., & Malonda, N. S. H. (2016). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Tenaga Harian Lepas Di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup. *Pharmacon*, 5(2), 304–312.

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 331-351 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2478

- Saksono, F. B. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT MESTIKA MANDIRI MEDAN. *Menara Ekonomi*, *V*(2), 10–19.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, *11*(1), 28–50.  
<https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Setiawan, B., & Nuridin, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, *9*(1).  
<https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.520>
- Suprpto, R. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi*. *2*(2), 104–113.
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, *6*(2), 187–196. <https://doi.org/10.26858/ja.v6i2.13438>
- Tamrin, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Up3 Makassar Selatan Makassar. *Economic Bosowa Journal*, *7*(001), 32–44.
- Trihudyatmanto, M. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Empiris pada Industri Karoseri “Sakera” Magelang). *Jurnal PKKMI*, *4*(1), 64–73.
- Widowati, R. (2017). Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Politeknik Lp3I Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, *5*(2), 104.  
<https://doi.org/10.34127/jrlab.v5i2.38>
- Zainal, H. (2017). Influence of Work Motivation and Discipline on Work Productivity. *Atlantis Press*, *149*(Icest), 25–27. <https://doi.org/10.2991/icest-17.2017.9>