

**Pengaruh Motivasi Kerja, *Work Family Conflict*, Lingkungan Kerja  
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan  
(Study Pada Kantor BPBD Kab Lembata. NTT)**

**Wulandari Mufidah \*)**  
**Muhammad Ridwan Basalamah \*\***  
**Khalikussabir \*\*\***

**Email : [wd29406@gmail.com](mailto:wd29406@gmail.com)**

**Universitas Islam Malang**

**Abstract**

*This study aims to determine the influence of work motivation, work-family conflict, and the work environment on employee productivity. The approach used was a quantitative method, with the primary instrument being a questionnaire administered to all employees of the Lembata Regency Regional Disaster Management Agency (BPBD) as respondents. Data analysis was performed using multiple linear regression to determine the extent of influence of each variable on employee productivity. The results of the analysis  $Y = 13.981 + 0.560 x_1 + -.294 x_2 + -.234 x_3 + e$ . From these results it is known that Work Motivation ( $X_1$ ) and Work Family Conflict ( $X_2$ ) have a positive and significant influence on work productivity ( $Y$ ). However, the Work Environment ( $X_3$ ) does not show a significant influence on employee productivity. This is supported by the results of the partial test ( $t$ ) on the employee work motivation variable ( $X_1$ ) which has a Sig value of  $0.000 < 0.05$  and a  $t$ -count value of  $4.805 > t$ -table 2.660, the work family conflict variable ( $X_2$ ) has a sig value of  $0.000 < 0.05$  and a  $t$ -count value of  $-4.045 > t$ -table 2.660 and the employee work environment variable ( $X_3$ ) has a sig value of  $0.104 > 0.05$  and a  $t$ -count value of  $-.1654 < t$ -table 2.660, also the results of the simultaneous test ( $f$ ) show a significant  $0.000 < 0.05$  and a calculated  $f$  value of  $13.948 > f$  table 2.76 the results of the determinant coefficient analysis show 46.6% employee work productivity ( $Y$ ) is influenced by the variables of work motivation ( $X_1$ ), Work Family Conflict ( $X_2$ ) and Work Environment ( $X_3$ ). The difference of 53.4% is influenced or explained by other variables not included in the study.*

**Keywords:** Work Motivation, Work Family Conflict, Work Environment, Employee Work Productivity

**Pendahuluan**

**Latar Belakang**

Perusahaan adalah sekelompok orang yang terlibat dalam suatu aktivitas tertentu dengan tujuan spesifik, tentang orang yang terlibat dalam aktivitas tertentu dengan tujuan spesifik. Tingkat kebutuhan dan latar belakang Perusahaan menentukan tujuan perusahaan, sasaran. Ketika suatu bisnis mampu mencapai tujuan, dapat dikatakan bahwa bisnis tersebut telah mematuhi standar perencanaan. Hal ini menunjukkan kesesuaian dengan standar perencanaan. Untuk mencapai tujuan proyek, diperlukan tingkat produktivitas kerja yang tinggi dari seluruh anggota organisasi, termasuk karyawan. Istilah produktivitas kerja karyawan mengacu pada perbandingan hasil yang diperoleh dengan metode yang digunakan dalam produksi barang atau jasa. Seiring dengan peningkatan hasil kerja, tenaga kerja yang sama, tingkat produktivitas kerja pun meningkat. Perkembangan sebuah perusahaan tidak hanya dilihat dari besarnya aset atau kemajuan teknologinya, tetapi juga kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Karena itu, manajemen perlu memberikan perhatian khusus terhadap aspek SDM. Tanpa dukungan SDM yang baik, manajemen tidak akan mampu menjalankan berbagai upaya untuk

meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki produktivitas tinggi akan membantu perusahaan mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang lebih optimal.

Lingkungan kerja yang Memiliki hubungan yang harmonis antara rekan kerja, atasan, dan bawahan, serta akses terhadap sarana dan prasarana yang menyediakannya, sangat bermanfaat bagi karyawan. Febriani dan Wolor (2024). Kurangnya dukungan dari atasan akan menyebabkan ketidaknyamanan karyawan jika lingkungan kerja buruk, seperti ketika banyak terjadi konflik antar rekan kerja. Lingkungan kerja yang tidak sehat dipengaruhi oleh keinginan karyawan untuk memajukan perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan tingkat stres pada karyawan, seperti lingkungan kerja yang tidak bersahabat, konflik di tempat kerja, dan masalah pribadi. Ketika tuntutan keluarga dan pekerjaan tidak dapat berjalan dengan cara yang menimbulkan tantangan signifikan bagi karyawan, konflik kerja-keluarga pun muncul.

Konflik antara pekerjaan dan keluarga adalah situasi yang muncul ketika seseorang terlibat dalam pekerjaan dan keluarga. saling bertentangan sehingga menimbulkan hambatan bagi individu dalam menjalankan kewajibannya. Konflik ini biasanya terjadi ketika tuntutan pekerjaan menyita terlalu banyak waktu, energi, dan perhatian sehingga mengurangi peran seseorang dalam keluarga, maupun sebaliknya Fasa, dkk (2024). Hasil penelitian Tirtayasa et al. (2025) menunjukkan bahwa ketika karyawan diberi beban persyaratan pekerjaan yang terlalu tinggi atau tidak sesuai, hal tersebut dapat menimbulkan tekanan dan memengaruhi kinerja mereka, sementara sedikit waktu yang tersisa di rumah, maka hal tersebut dapat memicu konflik antara pekerjaan dan keluarga sehingga kesejahteraan karyawan menurun. Fenomena tersebut semakin relevan dengan perekonomian Indonesia mengalami pertumbuhan dan ekspansi yang pesat. Pertumbuhan ekonomi mendorong meningkatnya kebutuhan rumah tangga sehingga banyak individu terdorong untuk bekerja demi memenuhi tuntutan tersebut dengan segala pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, jumlah tenaga kerja di Indonesia terus meningkat dari tahun ke tahun. Namun, seiring dengan perkembangan zaman, tidak semua orang bekerja semata-mata karena kondisi ekonomi yang buruk, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor gaya hidup, aktualisasi diri, dan keinginan berkontribusi dalam pembangunan. Kondisi ini berjalan seiring dengan perkembangan perusahaan yang berinteraksi dengan masyarakat di mana persaingan bisnis semakin ketat menjadi bisnis di Indonesia menginginkan karyawannya meningkatkan produktivitas di semua bisnis untuk mencapai produktivitas maksimal. Produktivitas kerja karyawan merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan, karena berkaitan langsung dengan pencapaian target sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Produktivitas kerja tidak hanya menggambarkan jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga menilai efektivitas dan efisiensi seorang karyawan dalam memanfaatkan waktu, tenaga, serta sumber daya yang ada. Dengan produktivitas kerja yang tinggi perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan, meningkatkan daya saing.

Upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan perlu menjadi perhatian utama bagi manajemen dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan. Hal ini karena perusahaan yang berinteraksi dengan masyarakat terus berkembang pesat di Indonesia. Perkembangan tersebut telah menyebar ke berbagai industri, termasuk perbankan dan keuangan, pendidikan, dan kesehatan. Bisnis yang berinteraksi dengan masyarakat menyediakan layanan berkualitas tinggi untuk memuaskan pelanggan, sehingga membangun sistem budaya kerja yang baik menjadi syarat wajib yang harus dipenuhi oleh para pelaku bisnis. Motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, mencakup dorongan internal dan eksternal untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan. Motivasi kerja yang tinggi dapat membantu meminimalkan kesulitan, masalah, dan kemunduran di tempat kerja. Karyawan termotivasi cenderung tekun, cermat, serta lebih giat melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan. jika motivasi karyawan rendah, maka produktivitas karyawan akan menurun. Fenomena dapat diamati di kantor BPBD Kab Lembata, di mana motivasi kerja belum dimanfaatkan secara maksimal. Jumlah karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi masih rendah, sehingga menimbulkan berbagai

tantangan dan hambatan dalam pekerjaan. Akibatnya, tujuan perusahaan sulit tercapai secara optimal. Untuk itu, kantor BPBD Kab Lembata Motivasi kerja perlu ditingkatkan. Karyawan akan produktif jika Perusahaan mendukung dan memenuhi kebutuhan mereka memberikan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Untuk itu, Kantor BPBD Kab Lembata perlu memberikan pelatihan kepada karyawan, karena Program pelatihan dan pengembangan dapat memperluas pengetahuan, meningkatkan kemampuan, dan mengadopsi keterampilan baru mereka. Hal ini memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan membuka peluang bagi mereka untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Perusahaan dapat memberikan insentif, seperti bonus, dan melakukan analisis untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan terlibat dalam kegiatan khusus untuk membina hubungan yang erat antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja yang positif di BPBD Kab Lembata, ditambah dengan motivasi kerja yang tinggi, membuat karyawan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini berdampak pada peningkatan kinerja dan kontribusi yang efektif, sehingga perusahaan dapat mencapai pertumbuhan dan ekspansi yang signifikan. kantor BPBD Kab Lembata dalam jangka panjang.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Motivasi Kerja, *work family conflict*, dan Lingkungan Kerja pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja Karyawan ?
2. Bagaimana motivasi kerja pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan ?
3. Bagaimana *work familiy conflict* pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan ?
4. Bagaimana lingkungan kerja pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan ?

### Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja, *work family conflict*, dan lingkungan kerja pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis *work familiy conflict* pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

### Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Memberikan kontribusi terhadap teori *work-family conflict*, dengan menjelaskan sejauh mana konflik antara peran pekerjaan dan keluarga dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan.
  - b. Meningkatkan pemahaman tentang bagaimana sinergi motivasi kerja, lingkungan kerja yang mendukung, minimnya *work familiy conflict* dapat menciptakan karyawan dengan produktivitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan.
  - c. Menambah pemahaman tentang lingkungan kerja, baik secara internal maupun eksternal, dalam menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Menambah pengetahuan bagi perusahaan untuk mengenali dan mengatasi *work familiy conflict* agar keseimbangan antara keduanya tetap terjaga.

- b. Memberikan panduan bagi manajer di kantor BPBD dalam memahami faktor-faktor yang dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan, misalnya rendahnya motivasi kerja atau tingginya *work familiy conflict*.
- c. Mendorong penerapan program *work familiy conflict*, seperti jam kerja fleksibel, untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

### Hasil Penelitian Terdahulu

Rampisela dan Lumintang (2020) meneliti bagaimana motivasi tempat kerja, lingkungan kerja, dan upah berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Dayana Cipta. Dari hasil analisis regresi linear berganda, ketiga faktor tersebut terbukti secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Martha dan Miawan Putra (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hazara Cipta Pesona, sebuah perusahaan yang menjadi objek penelitian mereka.

Wulandari Wulandari, dkk (2023) Penelitian yang berfokus pada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana, penelitian tersebut menemukan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Studi et al. (2025) melakukan penelitian berjudul Dampak Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja: Analisis Pengalaman Kerja dan Tuntutan Keluarga. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji konflik antara tuntutan keluarga dan pekerjaan. memengaruhi kinerja karyawan. Objek penelitian adalah PT Nyonya Meneer Semarang. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, *work family conflict* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditinjau dari pengalaman kerja dan tuntutan keluarga.

Audy Ulinnuha (2025) juga meneliti topik serupa melalui penelitian berjudul Pengaruh *work family conflict*, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Bagian *Garment di PT APAC Inti Corpora*. Penelitian ini menelaah tiga faktor utama yang memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, yaitu Analisis pengaruh *work family conflict*, stres kerja, dan lingkungan kerja dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Penelitian ini menyimpulkan ketiga Variabel tersebut terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan pada divisi *garment PT APAC Inti Corpora*.

### Tinjauan Tori

Menurut Anggana (2014) menjelaskan bahwa pada intinya, produktivitas adalah ukuran perbandingan output kerja dengan usaha yang dijalankan, baik dilakukan secara personal maupun bersama dalam sebuah organisasi.

Menurut Firdaus (2020) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini dapat dilihat melalui beberapa dimensi seperti keterikatan pada pekerjaan, kemampuan merencanakan tugas, besarnya usaha yang diberikan, serta produktivitas keseluruhan yang dihasilkan karyawan.

Menurut Zuhroh, dkk (2022) menjelaskan motivasi kerja adalah inspirasi atau alasan yang timbul dari dalam diri seseorang yang membuatnya terdorong untuk melakukan suatu tindakan. Motivasi dapat dipahami sebagai keinginan, kebutuhan, serta tenaga penggerak yang membuat seseorang mau bertindak atau melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Ahyar, dkk (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang muncul dari dalam diri seseorang dan menumbuhkan semangat, keinginan, serta energi untuk

bertindak. Motivasi ini berperan dalam mengarahkan dan mempertahankan perilaku individu agar dapat mencapai tujuan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Menurut Pramudya (2025), *work familiy conflict* adalah jenis konflik antar peran, yaitu antara tanggung jawab di tempat kerja dan keluarga yang sering kali berbenturan.

Menurut Christy (2020) *work family conflict* adalah jenis konflik peran di mana tuntutan pekerjaan mengganggu pelaksanaan peran dalam keluarga dan sebaliknya. Konflik ini bersifat dua arah: *work-to-family conflict and family-to-work conflict are two types of conflict*

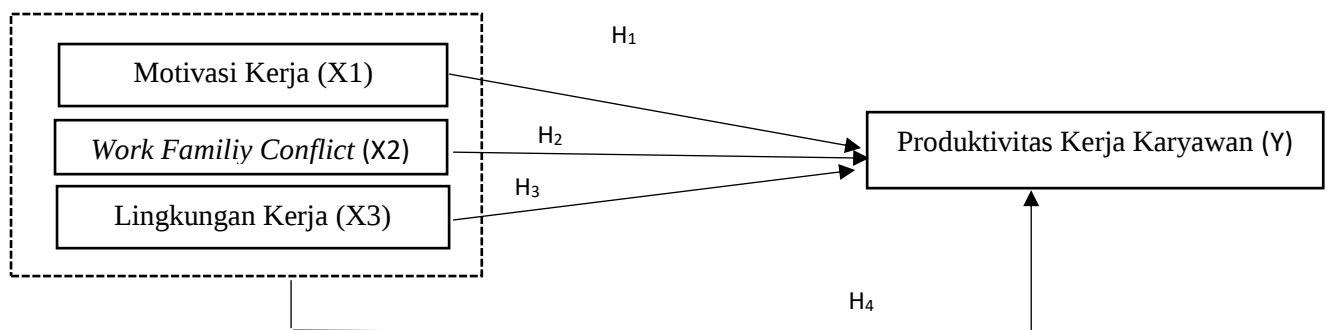
Menurut Fachruddin et al (2021) Lingkungan kerja merujuk pada semua faktor di sekitar pekerja yang dapat berdampak pada pelaksanaan tugas mereka.

Menurut Thalibana (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi faktor-faktor di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan melaksanakan tugasnya.

## Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan hipotesis dan tinjauan teori, maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja, *Work Family Conflict*, dan Lingkungan Kerja pengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
2. Motivasi Kerja pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
3. *Work Familiy Conflict* pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
4. Lingkungan Kerja pengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan



**Gambar 1.** Model Penelitian

## Metode Penelitian

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPBD Kabupaten Lembata, NTT. Berdasarkan hasil observasi pada bulan Oktober 2025, jumlah karyawan yang menjadi populasi penelitian ini adalah 56 Responden

### Sampel

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, karena jumlah populasi relatif kecil. Dengan demikian, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, yaitu sebanyak 56 responden.

## Definisi Operasional

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja diartikan sebagai penggerak yang muncul dari faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhi motivasi, orientasi, dan kinerja karyawan. BPBD dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya guna mencapai tujuan organisasi.

### Work Family Conflict

*Work-family conflict* adalah kondisi ketika pegawai BPBD Kabupaten Lembata mengalami benturan peran antara tuntutan pekerjaan dan kewajiban dalam keluarga. Konflik ini muncul karena waktu, energi, atau perhatian yang tercurah pada satu peran dapat mengurangi kemampuan untuk memenuhi peran lainnya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mencakup tekanan dari pekerjaan dan tekanan dari keluarga, guna melihat sejauh mana konflik tersebut berpengaruh terhadap produktivitas pegawai.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di BPBD Kabupaten Lembata mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang memengaruhi kenyamanan dan kinerja pegawai selama menjalankan tugas. Penelitian ini menggunakan indikator lingkungan kerja yang merujuk pada teori Thalibana (2022) , yaitu: 1). Suasana kerja, mencakup kondisi ruang kerja, kebersihan, pencahayaan, dan suasana umum di kantor. 2) hubungan dengan rekan kerja, yaitu interaksi dan kerja sama yang terjalin antar pegawai. 3). ketersediaan fasilitas kerja, yaitu kelengkapan sarana dan peralatan yang mendukung kelancaran pekerjaan.

### Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini memakai teknik pengumpulan dan pengolahan data melalui angket Sugiyono (2020:92), kuesioner adalah cara memperoleh data dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di isi. Setiap indikator dijadikan dasar dalam penyusunan butir-butir pertanyaan pada angket. Responden diminta memberikan jawaban dengan menandai pilihan yang tersedia. Dalam penelitian ini digunakan skala likert sebagai alat penilaian, dengan kategori dan skor tertentu.

- a. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- c. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
- d. Skor 2 diberikan untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 diberikan untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

#### Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menggambarkan karakteristik data sampel yang digunakan dalam penelitian. Berikut analisis deskriptif terhadap variabel-variabel tersebut.

**Tabel 1 : Jenis Responden**

| NO    | Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase |
|-------|---------------|-----------|------------|
| 1     | Perempuan     | 18        | 32,14%     |
| 2     | Laki-laki     | 38        | 67,857 %   |
| Total |               | 56        | 100%       |

Sumber Data: diolah November 2025

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan data responden 32,14% berjenis kelamin perempuan dan 67,857% berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

**Tabel 2 : Usia Responden**

| NO    | Usia          | Frekuensi | Peresentase |
|-------|---------------|-----------|-------------|
| 1     | 22 - 39 tahun | 15        | 26,79%      |
| 2     | 42 - 49 tahun | 23        | 41,07%      |
| 3     | 51 - 56 tahun | 18        | 32,14%      |
| Total |               | 56        | 100%        |

Sumber Data: diolah November 2025

Berdasarkan pada tabel 2 dapat terlihat bahwa terdapat 15 responden yang berusia 22–39 tahun dengan persentase 26,79%. Sementara itu, sebanyak 23 responden berada pada rentang usia 42–

49 tahun dengan persentase 41,07%, sebanyak 18 responden berada pada usia 51-56 tahun dengan persentase 32,14%. Berdasarkan usia tersebut maka usia responden terbanyak adalah responden yang berusia 42 - 49 tahun sebanyak 23 orang.

**Tabel 3 : Pendidikan Responden**

| No    | Pendidikan | Frekuensi | Presentase |
|-------|------------|-----------|------------|
| 1     | SMA/SMK    | 29        | 51,8%      |
| 2     | S1         | 26        | 46,4%      |
| 3     | S2         | 1         | 1,8%       |
| Total |            | 56        | 100%       |

Sumber Data: diolah November 2025

Berdasarkan pada tabel 3 menunjukkan bahwa 29 responden merupakan lulusan SMA/SMK dengan presentase 51,8%, sebanyak 26 responden merupakan lulusan S1 dengan presentase 46,4%, sebanyak 1 responden merupakan lulusan S2 dengan presentase 1,8%.

**Tabel 4 : Beradasrakan Lama bekerja**

| NO    | Lama Bekerja  | Frekuensi | Presentase |
|-------|---------------|-----------|------------|
| 1     | 3 – 15 Tahun  | 38        | 67,8%      |
| 2     | 16 – 19 Tahun | 13        | 23,3 %     |
| 3     | 21 – 22 Tahun | 5         | 8,9 %      |
| Total |               | 56        | 100%       |

Sumber Data: diolah November 2025

Berdasarkan data pada tabel 4, dapat diketahui bahwa 38 responden telah bekerja selama 3 -15 tahun dengan presentase 67,8%, sebanyak 13 responden telah bekerja selama 16 -19 tahun dengan presentase 23,3%, sebanyak 5 responden telah bekerja selama 21-22 tahun dengan presentase 8,9%.

**Tabel 5 : Uji Validitas**

| Variabel                  | Indikator | Validitas    |            | Hasil Uji |
|---------------------------|-----------|--------------|------------|-----------|
|                           |           | Korelasi (r) | Signifikan |           |
| Motivasi Kerja (X1)       | X1.1      | .985         | 0.00       | Valid     |
|                           | X1.2      | .986         | 0.00       | Valid     |
|                           | X1.3      | .986         | 0.00       | Valid     |
|                           | X1.4      | .967         | 0.00       | Valid     |
| Work Family Conflict (X2) | X2.1      | .979         | 0.00       | Valid     |
|                           | X2.2      | .963         | 0.00       | Valid     |
|                           | X2.3      | .968         | 0.00       | Valid     |
| Lingkungan Kerja (X3)     | X3.1      | .919         | .000       | Valid     |
|                           | X3.2      | .964         | .000       | Valid     |
|                           | X3.3      | .964         | .000       | Valid     |
| Produktivitas Kerja (Y)   | Y1.1      | .912         | .000       | Valid     |
|                           | Y1.2      | .904         | .000       | Valid     |
|                           | Y1.3      | .849         | .000       | Valid     |
|                           | Y1.4      | .658         | .000       | Valid     |

Sumber: diolah November 2025

Dari hasil uji validitas tabel 5 dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pada variabel motivasi kerja, work family conflict, lingkungan kerja, dan indikator produktivitas kerja karyawan valid karena  $r$  hitung >  $r$  tabel ( $\alpha = 0,05$ ).

**Tabel 6 : Uji Reabilitas**

| Variabel                         | Alpha Cronbach | Keterangan |
|----------------------------------|----------------|------------|
| X1 (Motivasi Kerja)              | .987           | Reliabel   |
| X2 ( Work Family Conflict)       | .957           | Reliabel   |
| X3 (Lingkungan Kerja)            | .926           | Reliabel   |
| Y (Produktivitas Kerja Karyawan) | .833           | Reliabel   |

Sumber: diolah November 2025

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa dari semua variabel yang digunakan dalam Cronbach Alpha digunakan sebagai acuan untuk menilai reliabilitas. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,6. Nisa (2025:3).

**Tabel 7 : Uji Normalitas**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 56                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | .79594635               |
| Most Extreme Differences         | Absolut        | .155                    |
|                                  | Positive       | .118                    |
|                                  | Negative       | -.155                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | .124                    |
| Asym.Sig (2-tailed)              |                | .002 <sup>c</sup>       |

Sumber: diolah November 2025

Berdasarkan Tabel 7, dari hasil uji normalitas, diperoleh nilai asymp.sig sebesar 0,124 yang lebih tinggi dari pada batas probabilitas 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas dan model regresi layak untuk digunakan.

**Tabel 8 : Uji Multikolinearitas**

| Variabel Bebas                     | Tolerance | VIF   | Keterangan            |
|------------------------------------|-----------|-------|-----------------------|
| X1 (Motivasi Kerja)                | 0.450     | 2.221 | Non Multikolinearitas |
| X2 ( <i>Work Family Conflict</i> ) | 0.832     | 1.201 | Non Multikolinearitas |
| X3 (Lingkungan Kerja)              | 0.422     | 2.371 | Non Multikolinearitas |

Sumber : diolah November 2025

Berdasarkan Tabel 8. menunjukkan nilai variabel *inflation Factor* (VIF) dari Variabel Motivasi Kerja sebesar (2.221), *Work Family Conflict* (1.201), Lingkungan Kerja (2.371) Karena ketiga variabel independen (X1, X2, X3) nilai VIF di bawah 10 mengindikasikan tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel independen.

**Tabel 9 : Uji Heteroskedastisitas**

| Model        | Unstandardized Coefficients |           | Standardized Coefficients | t      | Sig  |
|--------------|-----------------------------|-----------|---------------------------|--------|------|
|              | B                           | Std Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant) | - 610                       | .940      |                           | -.649  | .519 |
| X1           | .134                        | .065      | .362                      | 2.055  | .045 |
| X2           | .095                        | .041      | .299                      | 2.337  | .023 |
| X3           | -.165                       | .079      | -.365                     | -2.047 | .046 |

Sumber : diolah November 2025

Berdasarkan dari hasil pengujian di atas, dapat diketahui hasil uji menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari heteroskedastisitas, dengan nilai signifikansi variabel motivasi kerja (0,045), *work family conflict* (0,023), dan lingkungan kerja (0,046) > 0,05.

**Tabel 10 : Uji Regresi Linear Berganda**

| Model       | Unstandardized Coefficients |           | Standardized Coefficients | t      | Sig  | Keterangan       |
|-------------|-----------------------------|-----------|---------------------------|--------|------|------------------|
|             | B                           | Std Error | Beta                      |        |      |                  |
| 1 (Constan) | 13.981                      | 1.683     |                           | 8.309  | .000 | Signifikan       |
| X1          | .560                        | .117      | .712                      | 4.805  | .000 | Signifikan       |
| X2          | -.294                       | .073      | -.435                     | -4.045 | .000 | Signifikan       |
| X3          | -.234                       | .141      | -.248                     | -1.654 | .104 | Tidak Signifikan |

Sumber : diolah November 2025

- Variabel Y adalah variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen, yaitu Motivasi Kerja (X1), *Work Family Conflict* (X2). Lingkungan Kerja (X3)
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,560. Sehingga semakin baik motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka produktivitas kerja juga meningkat
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja, yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel *work family conflict* (X2) sebesar -.294, sehingga semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan keluarga maka produktivitas kerja karyawan akan semakin menurun
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja, yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar -.234, sehingga semakin buruk atau negatif lingkungan kerja maka produktivitas kerja karyawan akan semakin menurun.

**Tabel 11 : Uji F (Simultan)**

| Model      | Sum Of Square | df | Mean Square | F      | Sig               |
|------------|---------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 47.193        | 3  | 15.731      | 13.948 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual   | 58.647        | 52 | 1.128       |        |                   |
| Total      | 105.839       | 55 |             |        |                   |

**Sumber : diolah November 2025**

Berdasarkan tabel 11, menunjukkan hasil uji F dengan p-value  $0,000 < 0,05$ , Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, *work family conflict*, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 12 : Uji T (Parsial)**

| Model | Unstandardized Coefficients |           | Standardized Coefficients | t      | Sig  |
|-------|-----------------------------|-----------|---------------------------|--------|------|
|       | B                           | Std Error | Beta                      |        |      |
| X1    | .560                        | .117      | .712                      | 4.805  | .000 |
| X2    | -.294                       | .073      | -.435                     | -4.045 | .000 |
| X3    | -.234                       | .141      | -.248                     | -1.654 | .104 |

**Sumber : diolah November 2025**

Berdasarkan hasil uji t (secara parsial) pada tabel 12 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X1), Nilai t hitung penting untuk variabel motivasi kerja adalah 4,805 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah nilai 0,05. Hasil ini menegaskan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
2. *Work Family Conflict* (X2), Variabel *work family conflict* memiliki nilai t hitung -4,045 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka mengindikasikan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, meskipun arah pengaruhnya bersifat negatif
3. Lingkungan Kerja (X3), variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung -1,654 dan signifikansi 0,104  $> 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 13 : Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

| Model | R    | R Square | Adjusted R Square | Std. Error Of The Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .668 | .466     | .414              | 1.06199                    |

**Sumber : diolah November 2025**

Nilai R Square sebesar 0,466 (41,4%) menunjukkan bahwa variabel pengelolaan sumber daya manusia mampu dijelaskan sebesar 41,4% oleh variabel motivasi kerja, *work family conflict*, dan lingkungan kerja yang digunakan dalam model penelitian ini. Sementara itu, sisanya sebesar 58,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Faktor-faktor tersebut antara lain kompensasi, budaya organisasi, beban kerja, dan stres kerja, serta variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun variabel yang diteliti memiliki kontribusi yang cukup terhadap pengelolaan sumber daya manusia, masih terdapat pengaruh yang lebih besar dari variabel lain di luar penelitian yang berpotensi memengaruhi variabel dependen.

## Pembahasan

### Pada Uji Hipotesis Variabel Motivasi Kerja

Hasil uji menunjukkan t hitung 4,805  $>$  t tabel 2,660 dan p-value  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima, sehingga motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara keseluruhan, motivasi kerja berkontribusi penting dalam menciptakan budaya kerja yang positif. Motivasi yang baik mampu meningkatkan semangat kerja, mendorong pengembangan keterampilan, serta membantu karyawan mencapai target produktivitas. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang menunjang keberhasilan kinerja BPBD Kabupaten Lembata. Karyawan yang termotivasi tidak hanya bekerja lebih optimal, tetapi juga mampu menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan produktif.

### Pada Uji Hipotesis Variabel *Work Family Conflict*

Uji statistik menunjukkan bahwa nilai absolut t hitung 4,045 lebih besar dari t tabel 2,660 dan p value 0,000 kurang dari 0,05. Oleh karena itu,  $H_1$  diterima. Ini berarti *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan dari hasil analisis, *Work*

*Family Conflict* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, Semakin besar *Work Family Conflict*, maka produktivitas kerja karyawan cenderung menurun. Konflik yang tidak dikelola dapat mengganggu fokus, menurunkan semangat kerja, serta menghambat pencapaian target individu maupun organisasi

### Pada Uji Hipotesis Variabel Lingkungan Kerja

Pada variabel lingkungan kerja, Nilai  $t$  hitung  $-1,654$  lebih kecil dari  $t$  tabel  $2,660$  dengan  $p$ -value  $0,104 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Meskipun koefisien regresi menunjukkan arah negatif, pengaruh tersebut tidak signifikan. Artinya, kondisi lingkungan kerja dalam penelitian ini tidak secara langsung memengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Faktor lingkungan mungkin tetap memiliki peran, tetapi tidak cukup kuat atau tidak menjadi perhatian utama dalam mempengaruhi performa kerja pada BPBD Kabupaten Lembata.

### Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan, maka menghasilkan simpulan adalah : 1) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai signifikansi  $0,000 (< 0,05)$  dan  $t$  hitung  $(4,805) > t$  tabel, menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan.  $2,660$ . Dengan hasil tersebut,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan demikian, motivasi kerja ( $X_1$ ) memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan ( $Y$ ), 2) *Work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan  $p$ -value  $0,000 < \text{nilai signifikansi}$   $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $-4,045 < t$  tabel  $2,660$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, *work family conflict* ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ), meskipun arah pengaruhnya negatif, 3) Lingkungan kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan  $p$ -value  $0,104 > 0,05$ ;  $t$  hitung  $-0,1654 < t$  tabel  $2,660$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya  $X_3$  tidak berdampak signifikan terhadap

### Saran

Dari hasil analisis, beberapa poin penting yang dapat disimpulkan adalah 1) Untuk BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Kabupaten Lembata Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi instansi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, meminimalkan konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work family conflict*), serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan. Dengan kondisi tersebut, produktivitas kerja pegawai diharapkan dapat meningkat secara optimal.

### Referensi

- Adeina Sri Nining, Jaenab Jaenab, And Wulandari Wulandari. 2023. “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima.” *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi* 1(4): 392–405. Doi:10.30640/Trending.V1i4.1723.
- Ahyar, Hardani, Universitas Sebelas Maret, Helmina Andriani, Dhika Juliana Sukmana, And Universitas Gadjah Mada. 2020. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Anggana, D I Kecamatan. 2014. “Produktivitas Kerja Karyawan.” 2(3): 3059–69.
- Arumdani, Kurnia, And Budi Eko Soetjipto. 2024. “The Impact Of Telework Work-Family Conflict And Work Overload On Work Stress During The Covid-19 Pandemic 2020-2022 ( Systematic Literature Review And Bibliometric Analysis ).” 9(1): 396–414.
- Bagus Gede Bramastas, Ida, Arief Purwanto, And Muchlis Mas’ud. 2025. “Pengaruh Penempatan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Yang Dimediasi Oleh Work Family Conflict Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 11(1): 29–36. Doi:10.31328/Jim.2025.014.
- Basyid, Abdul. 2024. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” 7(1): 39–43.
- Christy, Sophia. 2020. “Work Family Conflict Dan Subjective Well-Being Pada Polisi Wanita.” 4(1): 1–

14.

- Dwi, Aqila, Ananda Ramadhani, And Anna Rozana. 2019. “Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Subjective Well-Being Pada Single Parent.” : 5–13.
- Fachruddin, Makmur Syukri, Anisa Maulidya, And Dermawan Syahputra. 2021. “Transformasi Manageria Transformasi Manageria.” *Journal Of Islamic Education Management* 2(1): 57–72. Doi:10.47476/Manageria.V3i2.2478.
- Fahmi, Hafizh Zul, And Deni Wardani. “Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT . XYZ.” 8114.
- Adeina Sri Nining, Jaenab Jaenab, And Wulandari Wulandari. 2023. “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima.” *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi* 1(4): 392–405. Doi:10.30640/Trending.V1i4.1723.
- Ahyar, Hardani, Universitas Sebelas Maret, Helmina Andriani, Dhika Juliana Sukmana, And Universitas Gadjah Mada. 2020. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Anggana, D I Kecamatan. 2014. “Produktivitas Kerja Karyawan.” 2(3): 3059–69.
- Arumdani, Kurnia, And Budi Eko Soetjipto. 2024. “The Impact Of Telework Work-Family Conflict And Work Overload On Work Stress During The Covid-19 Pandemic 2020-2022 ( Systematic Literature Review And Bibliometric Analysis ).” 9(1): 396–414.
- Bagus Gede Bramastas, Ida, Arief Purwanto, And Muchlis Mas’ud. 2025. “Pengaruh Penempatan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Yang Dimediasi Oleh Work Family Conflict Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 11(1): 29–36. Doi:10.31328/Jim.2025.014.
- Basyid, Abdul. 2024. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” 7(1): 39–43.
- Christy, Sophia. 2020. “Work Family Conflict Dan Subjective Well-Being Pada Polisi Wanita.” 4(1): 1–14.
- Dwi, Aqila, Ananda Ramadhani, And Anna Rozana. 2019. “Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Subjective Well-Being Pada Single Parent.” : 5–13.
- Fachruddin, Makmur Syukri, Anisa Maulidya, And Dermawan Syahputra. 2021. “Transformasi Manageria Transformasi Manageria.” *Journal Of Islamic Education Management* 2(1): 57–72. Doi:10.47476/Manageria.V3i2.2478.
- Fahmi, Hafizh Zul, And Deni Wardani. “Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT . XYZ.” 8114.
- Febriani, Fitri Indah, And Christian Wiradendi Wolor. 2024. “Pengaruh Kompensasi , Motivasi , Dan Lingkungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kurnia Jaya Mardi Mulyo.” 3(1).
- Harlie, Muhammad. “Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.” 8(2): 191–206.
- Hasibuan, Siti Maisarah, And Syaiful Bahri. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.” 1(1): 71–80.
- Hermina, Dina, And Nuril Huda. 2024. “Memahami Populasi Dan Sampel : Pilar Utama Dalam Penelitian Kuantitatif.” 5(12): 5937–48. Kerja, Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan, Pada Pt, And Hazara Cipta. “Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” 3(1): 60–74.
- Kurnia, Elisa Hani, Hesti Pandu Widodo, And Diana Zuhroh. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” (2005).
- Kusumawati, Erma, Ahmad Habibi, And Muhammad Iqbal Fasa. 2024. “Pengaruh Work Mutation Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi.” 3(6): 5965–79.
- Lestari, Levitri. 2024. “Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang 2020.” *Skripsi*: 13.
- Martha, Lidya, And Riza Miawan Putra. 2020. “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang.” *Jurnal*

*Pundi* 4(1): 71–82. Doi:10.31575/Jp.V4i1.227.

- Maziyya, Putu Ayu, I Komang Gde Sukarsa, And Ni Made Asih. 2015. “Mengatasi Heteroskedastisitas Pada.” 4(1): 20–25.
- Nisa, Tarina Zahratun. 2025. “Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur.” (June).
- Pramudya, Ksatria Tahta, Ignatius Soni Kurniawan, And Tri Ratna Purnamarini. 2025. “Turnover Intention Di Tetra Coffee : Apakah Budaya Organisasi , Lingkungan Kerja , Dan Work - Family Conflict Merupakan Anteseden ?” *EKUILNOMI: Jurnal Ekonomi Pembangunan* 7(1): 197–206.
- Rahmadani, Kusuma. 2023. “Imam Al-Ghazali Dan Permikirannya.” 1(1).
- Rampisela, Virgina A.J, And Genita G Lumintang. 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): 302–11.
- Sedarmayanti, Sedarmayanti, And Nunur Rahadian. 2018. “Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi.” *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* 15(1): 63–77. Doi:10.31113/Jia.V15i1.133.
- Setiawan, Bayu. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail.” 9(1).
- Studi, Program, Manajemen Program, Fakultas Bisnis, D A N Ekonomika, And Universitas Islam Indonesia. 2025. “Pengaruh Work Family Conflict , Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Garment Di Pt Apac Inti Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention.”
- Sugiyono, Memahami Penelitian Kualitatif, Alfabeta, Bandung, 2020.
- Sujadi, Dewiati, Ni Kadek, Ayu Fitriani, Made Yudi Darmita, Universitas Triatma Mulya, Universitas Triatma Mulya, And Universitas Triatma Mulya. 2021. “(Employee Work Productivity Assessed From Work.” 22(2): 160–77.
- Suwandana, Suwandana, And I Gusti Made. 2025. “Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Journal Of Comprehensive Science (JCS)* 4(1): 194–203. Doi:10.59188/Jcs.V4i1.2963.
- Thalibana, Yohanes B Windo. 2022. “Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ( Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia ).” 1(4).
- Tirtayasa, Muh Ageng, Syahrir Mallongi, Zaenal Arifin, And Dewi Lestari. 2025. “Pengaruh Lingkungan Kerja , Beban Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Skena Wahana Kreatif Di Kota Makassar.” 4(3): 1425–37.
- Yuningsih, Nining, Oom Tikaromah, And Khairul Ahyar. “Pengaruh Kompensasi , Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” Xx(Xx): 13–25.

Wulandari Mufidah \* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Muhammad Ridwan Basalamah \*\* Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Khalikussabir \*\*\* Adalah Dosen Tetap FEB Unisma