

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Teori yang mendasari penelitian ini adalah teori keseimbangan yang dikemukakan oleh Mills (1959) untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Teori ini membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome karyawan lain (comparison person). Maka jika perbandingan tersebut seimbang (equity) karyawan tersebut akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Akan tetapi, jika terjadi ketidakseimbangan (inequity) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu over compensation inequity (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya, under compensation inequity (ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding atau comparison person). Produktivitas kerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja seseorang dalam melakukan sesuai dengan tugasnya serta tanggung jawab atas apa yang sudah diberikan kepadanya. Produktivitas kerja bisa meningkat dengan efisien apabila waktu, tenaga, dan sistem kerja mengalami perubahan setiap saat. Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan meningkatnya produktivitas. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Produktivitas sangat tergantung pada disiplin kerja dan motivasi kerja akan tercermin dalam etos kerja yang akan memengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, lingkungan kerja dan tingkat pendidikan diharapkan mampu meningkatkan

dan menghasilkan produktivitas kerja menjadi lebih tinggi. Dalam teori ini berusaha mengembangkan sebuah teori keseimbangan yang menggabungkan produktivitas karyawan dengan struktur perusahaan yang lebih luas.

Teori motivasi hierarki dikemukakan oleh Maslow (1954) bahwa teori kebutuhan manusia adalah suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi, maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku gembira dari rasa puasny. Teori hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisiologis,

Kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan tingkat paling dasar

2) Kebutuhan rasa aman,

Kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Jadi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, yaitu kebutuhan untuk bebas dari ancaman (aman dari peristiwa lingkungan yang mengancam)

3) Kebutuhan kebersamaan, sosial, dan cinta,

Kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi, dan cinta

4) Kebutuhan akan harga diri,

Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Jadi, kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain

5) Kebutuhan aktualisasi diri,

Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

Inti teori Maslow adalah bahwa kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki. Kebutuhan di tingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri.

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil masukan yang sering dibatasi dengan tenaga kerja dan keluaran yang diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif, produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi, dan produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja (Sutrisno, 2017).

Menurut Rahmansyah & Cahyadi, (2023) Produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil keluaran yang dapat diukur dari fisik,

bentuk serta nilai dan masukan yang di ukur dari tenaga kerja. Setiap perusahaan selalu menginginkan peningkatan pada produktivitas karyawan secara terus menerus. Menurut (Marsa dkk., 2023) Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk berupa barang atau jasa oleh seorang tenaga kerja.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut Simanjuntak (1993) dalam (Sutrisno, 2017) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1) Pelatihan

Melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja, tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil kesalahan yang pernah dilakukan.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Bagaimana pandangan atasan dan bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

c. Indikator produktivitas karyawan

Menurut Sutrisno, (2017) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1) Kemampuan

Kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2) Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3) Semangat kerja

Etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dari hasil sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5) Mutu

Hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai.

6) Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

★ Menurut Sutrisno, (2017) Disiplin kerja merupakan alat yang dipergunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan mengikuti berbagai aturan, seperti datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

Menurut Hamali, (2018) Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Veithzal (2011) dalam (Segoro & Pratiwi, 2021) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah perilaku sebagai upaya meningkatkan kesadaran seseorang dalam memenuhi dan mentaati segala peraturan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimedjo (2000) dalam (Sutrisno, 2017) faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusi bagi perusahaan.

2) Adanya tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat

mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan yang perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan sendiri. Dengan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, maka dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang berlaku.

c. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Ariani *dkk.*, (2020) adalah sebagai berikut:

1) Kehadiran

Mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja yang rendah terbiasa terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan terhadap peraturan kerja

Mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan dan tidak akan melalaikan prosedur kerja.

3) Ketaatan pada standar kerja

Bertanggung jawabnya dari tugas yang diamanahkan kepada pegawai itu sendiri.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan akan selalu berhati-hati dan teliti, memastikan dan menyeluruh dalam pekerjaan serta konsisten menggunakan hal – hal secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis

Hal ini termasuk salah satu tindakan indiscipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin pegawai.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Busro, (2018) Motivasi kerja adalah penggerak dari dalam individu untuk melaksanakan aktivitas tertentu dalam mencapai

tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara.

Menurut Sutrisno, (2017) Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Menurut Hamali, (2018) Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dengan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahawa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menimbulkan semangat bagi seseorang dalam melakukan aktivitas atau kegiatan untuk mencapai tujuan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Motivasi kerja dipengaruhi beberapa faktor menurut Hasim (2019) dalam Rahman *dkk.*, (2021) antara lain yaitu:

1) Faktor Ekstern

Faktor ekstern merupakan dorongan yang berasal dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi. Faktor ekstern meliputi kepemimpinan, lingkungan kerja yang menyenangkan, komposisi yang memadai, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab.

2) Faktor Intern

Faktor intern merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi. Faktor Intern meliputi kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan terpenuhi, kelelahan dan kebosanan serta kepuasan kerja.

c. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Sembiring, (2020) adalah sebagai berikut:

1) Promosi

Kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik yang dipandang dari sudut tanggung jawab, martabat, atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan tambahan pembayaran upah dan gaji.

2) Prestasi Kerja

Hasil kerja melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.

3) Pekerjaan itu sendiri

Karyawan berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja.

4) Penghargaan

Tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh Perusahaan.

6) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2013) dalam Lonek *dkk.*, (2023) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya: kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerjasama yang baik antar individu

dari semua elemen dalam organisasi dengan tidak memandang secara subjektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan.

Menurut Suprpto dkk., (2023) Lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Marsa dkk., (2023) Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajiban serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu keadaan yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sunyoto (2013) dalam (Lonek dkk., 2023) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

1) Kebersihan

Kebersihan menjadi faktor penting dalam lingkungan kerja, karena ruang kerja yang bersih dan sehat akan membuat nyaman dalam bekerja.

2) Suhu udara

Suhu udara penting dalam lingkungan tempat kerja, terutama bagaimana tubuh manusia mencoba untuk mempertahankan suhu yang normal. Temperatur udara harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi suhu tubuh dari karyawan yang sedang bekerja.

3) Keamanan bekerja

Kondisi lingkungan tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya upaya menjaga keamanan di tempat bekerja.

4) Penerangan

Ruangan kerja tanpa adanya penerangan yang baik akan menjadi penyebab utama kualitas dan efisiensi kerja yang buruk.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Lonek *dkk.*, (2023) Indikator lingkungan kerja antara lain:

1) Penerangan

Cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing karyawan.

2) Suhu udara

Suhu udara yang masuk ke dalam ruang kerja dapat membuat tempat kerja lebih nyaman, namun apabila suhu udara ruang begitu panas atau terlalu dingin dapat membuat tempat kerja yang tidak nyaman.

3) Suara bising

Tingkat kepekaan karyawan yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja pada kantor, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka Suara bising hendaknya dihindari agar pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4) Penggunaan warna

Penggunaan warna ruangan yang dipakai dalam ruangan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

5) Ruang gerak yang diperlukan

Posisi kerja suatu karyawan dengan karyawan lainnya, termasuk alat bantu kerja seperti meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

6) Keamanan dalam bekerja

Sebuah usaha untuk melindungi karyawan dan fasilitas atau asset yang dimiliki oleh perusahaan.

7) Hubungan antar karyawan

Hubungan rekan kerja yang harmonis tanpa saling iri diantara sesama rekan kerja.

5. Tingkat Pendidikan

a. Pengertian Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendidikan dilakukan perusahaan terhadap

karyawan, mulai tingkat supervisor ke manajemen tingkat atas, karena pendidikan untuk tingkat ini lebih banyak untuk memahami, meneliti, dan memberikan jalan keluar untuk suatu permasalahan. Pemecahan yang dilakukan terhadap masalah, harus mengikuti metode-metode disiplin ilmu yang berlaku (Hamali, 2018).

Menurut Jumaing *dkk*, (2024) Tingkat Pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik serta keluasan dan kedalaman pengajaran. Karyawan yang berpendidikan tinggi seringkali dianggap lebih berpotensi dan produktif dibanding yang berpendidikan rendah.

Menurut Jariyah *dkk*, (2023) Tingkat Pendidikan merupakan persiapan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi dengan pengembangan kemampuan umum. Karena pendidikan mempengaruhi cara bekerja dan menentukan keputusan yang cepat dalam suatu pekerjaan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu proses tahapan dalam pendidikan yang ditetapkan berdasarkan perkembangan peserta didik dengan tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pendidikan

Menurut Hasbullah (2001) dalam Rattu *dkk*, (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pendidikan sebagai berikut:

1) Ideologi

Didasarkan pada hak yang dimiliki oleh seluruh manusia yaitu hak untuk memperoleh pendidikan dan peningkatan pengetahuan.

2) Sosial Ekonomi

Tidak dapat dipungkiri bahwa ekonomi menjadi faktor tingkat pendidikan. Jika tingkat sosial ekonomi seseorang tinggi, maka tingkat pendidikan yang akan dicapai pun dapat lebih tinggi.

3) Sosial Budaya

Sosial budaya merupakan kesadaran dari orang tua terhadap pentingnya pendidikan formal bagi anaknya.

4) Perkembangan IPTEK

Teknologi di setiap masa pasti mengalami perkembangan, maka jika hanya teknologi saja yang berkembang keadaan nasional pada umumnya akan mengalami kemunduran.

5) Psikologi

Konsep yang digunakan dalam melakukan pendidikan adalah sebagai alat pengembangan kepribadian individu agar lebih berkualitas.

c. Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Syekh, (2019), indikator tingkat pendidikan terdiri dari:

1) Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan merupakan penetapan tahapan pendidikan yang diikuti oleh tingkat perubahan tujuan dan kemampuan dari peserta didik.

2) Kesesuaian Jurusan

Kesesuaian jurusan yaitu tindakan yang dilakukan instansi untuk membedah tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan dari pegawai yang akan bekerja di instansi tersebut sehingga penempatan posisi pegawai sesuai dengan kualitas serta kapasitas yang dibutuhkan.

3) Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang berkaitan dengan pemahaman, tugas, karakteristik, dan nilai-nilai inti yang tercermin dalam kebiasaan berbicara dan mengemukakan pendapat

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Menurut beberapa penelitian terdahulu membuktikan hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dibawah ini tabel penelitian terdahulu:

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1	Markus, M., Hasanah, T., &	Variabel Independent	1. Disiplin Kerja Berpengaruh

No	Peneliti Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	<p>Pahlan, M. (2023).</p> <p><i>Journal of Management and Bussines (JOMB)</i> Vol5(1), 741-749.</p> <p>E-ISSN: 2684-8317 P-ISSN: 2656-8918</p>	<p>X1 Disiplin Kerja X2 Motivasi Kerja X3 Lingkungan Kerja</p> <p>Variabel Dependent Y: Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<p>Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p> <p>2. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p> <p>3. Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p>
2	<p>Ramdhan, M. (2023).</p> <p><i>Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan.</i> Vol 1(1), 1-11.</p> <p>ISSN: 2986-0334</p>	<p>Variabel Independent</p> <p>X1 Pelatihan Kewirausahaan X2 Kemampuan Memanfaatkan Teknologi X3 Tingkat Pendidikan</p> <p>Variabel Dependent Y: Produktivitas Kerja</p>	<p>1. Pelatihan Kewirausahaan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja</p> <p>2. Kemampuan Memanfaatkan Teknologi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja</p> <p>3. Tingkat Pendidikan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja</p>
3	<p>Sukardi, S. (2021).</p> <p><i>Journal of Economic, Management, Accounting and Technology</i> Vol 4(1), 29-42.</p>	<p>Variabel Independent</p> <p>X1 Motivasi Kerja X2 Disiplin Kerja</p> <p>Variabel Dependent Y: Produktivitas Kerja</p>	<p>1. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja</p> <p>2. Disiplin Kerja Berpengaruh</p>

No	Peneliti Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	P-ISSN: 2622-8394 E-ISSN: 2622-8122		Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
4	Astuti, W., & Khair, O. I. (2021). <i>Jurnal Business Management</i> Vol 17(2), 193-202. P-ISSN: 1907-0896 E-ISSN: 2598-6775	Variabel Independent X1 Pengalaman Kerja X2 Motivasi Kerja Variabel Dependent Y Produktivitas Kerja	1. Pengalaman Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 2. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
5	Segoro, W., & Pratiwi, W. K. (2021). <i>Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial</i> Vol 2(2), 880-888. P-ISSN: 2716-3768 E-ISSN: 2716-375X	Variabel Independent X1 Lingkungan Kerja X2 Disiplin Kerja X3 Motivasi Kerja Variabel Dependent Y Produktivitas Kerja	1. Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja 2. Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja 3. Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja
6	Ardhiyati, N., & Diwanti, D. P. (2023). <i>Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi</i> , 10(2), 92-106. ISSN: 2252-5483 E-ISSN: 2715-8594	Variabel Independent X1 Disiplin Kerja X2 Semangat Kerja Variabel Dependent Y Produktivitas Kerja	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 2. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

No	Peneliti Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
7	Rahmansyah, G. O., & Cahyadi, N. (2023). <i>Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)</i> Vol 4(2), 221-229. ISSN: 2774-3004 (Online)	Variabel Independent X1 Lingkungan Kerja X2 Motivasi Kerja X3 Disiplin Kerja Variabel Dependent Y Produktivitas Kerja	1. Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja 2. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja 3. Disiplin Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja
8	Kuswibowo, C. (2020). <i>Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (Sinamu)</i> Vol 2. E-ISSN: 2714-5603	Variabel Independent X1 Motivasi Kerja X2 Disiplin Kerja Variabel Dependent Y Produktivitas Kerja	1. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 2. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
9	Winarsih, W., Veronica, A., & Anggraini, A. (2020). <i>Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah</i> Vol 3(2), 34-51. ISSN: 2620-6110	Variabel Independent X1 Disiplin Kerja X2 Motivasi Kerja Variabel Dependent Y Produktivitas Kerja	1. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 2. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
10	Marsa, M., Toto, H.	Variabel	1. Disiplin Kerja

No	Peneliti Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	D., Sukmawati, S., & Nurdiana, N. (2023). <i>Jurnal Mirai Management</i> , 8(2), 325-335. ISSN: 2598-8301 (Online)	Independent X1 Disiplin Kerja X2 Lingkungan Kerja Variabel Dependent Y Produktivitas Kerja	Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
11	Lintong, V. M., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2023). <i>Productivity</i> Vol 4(2), 155-163. E-ISSN: 2723-0112	Variabel Independent X1 Disiplin Kerja X2 Work-Life Balance Variabel Dependent Y Produktivitas Kerja	1. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 2. Work-Life Balance Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
12	Wardana, P. G. M. T., & Hartati, P. S. (2023). <i>Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata</i> , Vol 3(3), 609-620. E-ISSN: 2774-7085	Variabel Independent X1 Disiplin Kerja X2 Motivasi Kerja Variabel Dependent Y: Produktivitas Kerja	1. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 2. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
13	Wahyuni, T., Suryana, A. K. H., & Purwanto, H. (2023). <i>EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi</i> Vol 11(2), 288-296.	Variabel Independent X1 Disiplin Kerja X2 Kepuasan Kerja X3 Motivasi Kerja Variabel Dependent Y Produktivitas Kerja	1. Disiplin Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja 2. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja

No	Peneliti Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	E-ISSN: 2622-1756 ISSN: 2502 – 3055		3. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja
14	Al Ghifari, M. S. (2023). <i>Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen</i> , 1(4), 189-198. ISSN: 2985-3249 (Cetak) ISSN: 2985-3117 (Online)	Variabel Independent X1 Motivasi Kerja X2 Lingkungan Kerja Variabel Dependent Y Produktivitas Kerja	1. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
15	Cahyani, L. U., & Mayasari, N. M. D. A. (2023). <i>Jurnal Manajemen dan Bisnis</i> , 5(1), 113-119. P-ISSN: 2685-5526	Variabel Independent X1 Motivasi Kerja X2 Kepuasan Kerja Variabel Dependent Y Produktivitas Kerja	1. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja 2. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja
16	Kamaluddin, M. H. (2022). <i>Jurnal Ekonomi Mahasiswa (JEKMA)</i> , Vol 3(1). ISSN: 2715-9094	Variabel Independent X1 Disiplin Kerja X2 Motivasi Kerja X3 Pelatihan X4 Pengalaman Kerja Variabel Dependent Y Produktivitas Kerja	1. Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 2. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 3. Pelatihan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja 4. Pengalaman Berpengaruh

No	Peneliti Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
			Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
17	Maisaroh, R., & Suarmanayasa, I. N. (2022). <i>Bisma: Jurnal Manajemen</i> , Vol 8(1), 134-140. P-ISSN: 2476-8782	Variabel Independent X1 Disiplin Kerja X2 Motivasi Kerja Variabel Dependent Y Produktivitas Kerja	1. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja 2. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja
18	Nangoy, N. M., Lengkong, V. P., & Uhing, Y. (2020). <i>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi</i> Vol 8(1). ISSN: 2303-1174	Variabel Independent X1 Motivasi Kerja X2 Pengalaman Kerja X3 Stres Kerja Variabel Dependent Y Produktivitas Kerja	1. Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja 2. Pengalaman Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 3. Stres Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
19	Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). <i>Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora</i> Vol 3(09), 138-148 E-ISSN: 2686-5661	Variabel Independent X1 Motivasi Kerja X2 Disiplin Kerja Variabel Dependent Y Produktivitas Kerja	1. Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 2. Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
20	Soeroso, Y. S., Kurniawan, B., & Violinda, Q. (2023). <i>Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Ekonomi Kreatif</i>	Variabel Independent X1 Literasi K3 X2 Persepsi Kecelakaan X3 Motivasi Kerja Variabel Dependent Y Produktivitas	1. Literasi K3 Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja 2. Persepsi Kecelakaan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

No	Peneliti Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	Vol 2(1), 38-50. ISSN: 2809-6282	Kerja	3. Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
21	Reivaldo, R., Sukri, S., & Latif, D. (2023). Jurnal ilmiah manajemen bisnis dan inovasi universitas sam ratulangi (jmbi unsrat) Vol 10 (1), 298-310. ISSN: 2356-3966 E-ISSN: 2621-2331	Variabel Independent X1 Kompensasi X2 Disiplin Kerja X3 Motivasi Kerja Variabel Dependent Y Produktivitas Kerja	1. Kompensasi Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 2. Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 3. Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
22	Halim, M. I., Hidayah, M. R., Sembiring, T. A. B., Setiawan, A., & Satria, F. H. (2024, February). <i>Prosiding SEMANIS: Seminar Manajemen Bisnis</i> (Vol. 2, No. 1, Pp. 762-771) ISSN: 2985-3109	Variabel Independent X1 Lingkungan Kerja X2 Kepuasan Kerja X3 Disiplin Kerja Variabel Dependent Y Produktivitas Kerja	1. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 2. Kepuasan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja 3. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
23	Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023).	Variabel Independent X Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap

No	Peneliti Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	<i>REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer</i> Vol 7(1), 533-536. E-ISSN: 2541-1330 P-ISSN: 2541-1332	Variabel Dependent Y Produktivitas Kerja	Produktivitas Kerja
24	Syahputra, R., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). <i>Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis</i> , 4(3), 191-196. P-ISSN: 2620-9551 E-ISSN: 2622-1616	Variabel Independent X1 Lingkungan Kerja Variabel Dependent Y Produktivitas Kerja	Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
25	Lonek, A. P., Timuneno, T., Maak, C. S., & Nursiani, N. P. (2023). <i>GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial</i> Vol 4(3), 489-504. ISSN: 2747-1255	Variabel Independent X1 Lingkungan Kerja X2 Disiplin Kerja Variabel Dependent Y Produktivitas Kerja	1. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 2. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
26	Suprpto, E., Mahaputra, M. R., & Mahaputra, M. R. (2023). <i>Jurnal Ilmu Multidisplin</i> , 1(4), 948-955. E-ISSN: 2829-4580	Variabel Independent X1 Lingkungan Kerja X2 Motivasi Kerja Variabel Dependent Y Produktivitas Kerja	1. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja 2. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas

No	Peneliti Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	P-ISSN: 2829-4599		Kerja
27	Indahyati, H. N., & Hendarti, Y. (2020). <i>SMOOTING</i> Vol 18(3), 276-282. ISSN: 2085-2215	Variabel Independent X1 Motivasi Kerja X2 Lingkungan Kerja Variabel Dependent Y Produktivitas Kerja	1. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 2. Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
28	Alam, I. K., & Sarpan, S. (2024). <i>IKRAITH-EKONOMIKA</i> , 7(2), 261-267. P-ISSN: 2654-4946 E-ISSN: 2654-7538	Variabel Independent X1 Kompensasi X2 Disiplin Kerja X3 Lingkungan Kerja Variabel Dependent Y Produktivitas Kerja	1. Kompensasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja 2. Disiplin Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja 3. Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja
29	Ariansah, S., & Wahyuningsih, S. (2023). <i>Journal Education on</i> Vol 5(4), 16614-16621. E-ISSN: 2622-5455	Variabel Independent X1 Stres Kerja X2 Lingkungan Kerja X3 Disiplin Kerja Variabel Dependent Y Produktivitas Kerja	1. Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja 2. Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja 3. Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

No	Peneliti Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
30	Santi, P. V., & Prasetya, B. P. (2024). <i>Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan</i> Vol 2(3), 336-349. e-ISSN: 2988-5000 p-ISSN: 2988-4101	Variabel Independent X1 Lingkungan Kerja X2 Disiplin Kerja Variabel Dependent Y Produktivitas Kerja	1. Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja 2. Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja
31	Asdiansyuri, U. (2021). <i>Jurnal Swara Ganec</i> Vol 15(2), 1083-1089. ISSN: 1978-0125 (Print) ISSN: 2615-8116 (Online)	Variabel Independent X1 Gaya Kepemimpinan X2 Motivasi Kerja X3 Disiplin Kerja X4 Tingkat Pendidikan Variabel Dependent Y Produktivitas Kerja	1. Gaya Kepemimpinan Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja 2. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 3. Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 4. Tingkat Pendidikan Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
32	Jumaing, N. M., Syam, A. H., & Nurmega, N. (2024). <i>Movere Journal</i> Vol 6(1), 15-25. ISSN: 2656-2790	Variabel Independent X Tingkat Pendidikan Variabel Dependent Y Produktivitas Kerja	Tingkat Pendidikan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
33	Yusnita, Y., & Honesti, L. (2022). <i>Rang Teknik Journal</i> , 5(1), 43-50.	Variabel Independent X1 Keseuaian Upah X2 Tingkat Pendidikan X3 Pengalaman Kerja X4 Manajerial	1. Keseuaian Upah Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja 2. Tingkat Pendidikan Tidak Berpengaruh Terhadap

No	Peneliti Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	ISSN: 2599-2081 E-ISSN: 2599-2090	Variabel Dependent Y Produktivitas Kerja	Produktivitas Kerja 3. Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja 4. Manajerial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja
34	Jariyah, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). <i>Journal On Education</i> Vol 5(4), 10913-10922. E-ISSN: 2654-5497 P-ISSN: 2655-1365	Variabel Independent X1 Tingkat Pendidikan X2 Pelatihan Kerja Variabel Dependent Y Produktivitas Kerja	1. Tingkat Pendidikan Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja 2. Pelatihan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
35	Astuti, R. W. (2020). <i>Jurnal Sains Dan Manajemen Dan Bisnis Indonesia</i> , 10(1), 24-29. E-ISSN: 2541-2566 P-ISSN: 2088-9166	Variabel Independent X1: Tingkat Pendidikan X2 Keterampilan Kerja X3 Lingkungan Kerja Variabel Dependent Y Produktivitas Kerja	1. Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja 2. Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan positif Terhadap Produktivitas Kerja 3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif Terhadap Produktivitas Kerja
36	Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). <i>Jurnal Ilmu Manajemen Terapan</i> Vol 1(3), 268-279.	Variabel Independent X1 Disiplin Kerja X2 Iklim Organisasi X3 Komitmen Organisasi Variabel Dependent	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja 2. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan

No	Peneliti Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	E-ISSN: 2686-4924 P-ISSN: 2686-5246	Y Produktivitas Kerja	terhadap produktivitas kerja 3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
37	Permana, T., Setiasih, S., & Adhani, I. (2023). <i>International Journal of Management and Business Applied</i> Vol 2(2). E-ISSN: 2827-9840	Variabel Independent X1 <i>Work Motivation</i> X2 <i>Work Environment</i> X3 <i>Work Discipline</i> Variabel Dependent Y <i>Employee Work Productivity</i>	1. <i>Work Motivation</i> Berpengaruh Signifikan Terhadap <i>Employee Work Productivity</i> 2. <i>Work Environment</i> Berpengaruh Signifikan Terhadap <i>Employee Work Productivity</i> 3. <i>Work Discipline</i> Berpengaruh Signifikan Terhadap <i>Employee Work Productivity</i>

C. Deskripsi Pemikiran

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan suatu sikap mentaati aturan yang berlaku dan dapat mempengaruhi hasil kerja. Apabila disiplin kerja baik akan mempermudah dalam mencapai tujuan, sedangkan disiplin kerja yang rendah akan memperlambat dalam mencapai tujuan. Faktor kedisiplinan dapat membantu karyawan dalam menjalankan kegiatan dengan baik dan diharapkan akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja

karyawan (Sukardi, 2021). Teori keseimbangan yang dikemukakan oleh Mills (1959) menjelaskan bahwa seseorang akan menunjukkan produktivitas kerja apabila mendapatkan manfaat (*benefit*) dan dengan adanya disiplin kerja diharapkan akan mendorong agar lebih bersemangat dalam bekerja. Pengaruhnya apabila disiplin kerja sudah bisa dilaksanakan dengan baik oleh semua pegawai maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai DPU Kabupaten Banyumas

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Kuswibowo, 2020), (Winarsih *dkk.*, 2020), (Lintong *dkk.*, 2023), (Wadana & Hartati, 2023), (Ardhiyati & Diwanti, 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Menurut Sukardi, (2021) Motivasi kerja merupakan kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang yang mendorong berperilaku kerja sesuai dengan ketentuan. Pentingnya motivasi kerja bagi suatu perusahaan yakni sebagai faktor pendorong karyawan agar lebih bersemangat dan maksimal. Teori motivasi hierarki dikemukakan oleh Maslow (1954) bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Kebutuhan di tingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Pengaruhnya apabila motivasi kerja pegawai semakin tinggi maka akan produktivitas kerja semakin meningkat di DPU Kabupaten Banyumas

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Kuswibowo, (2020), Kamaluddin, (2022), Maisaroh & Suarmanayasa, (2022), Cahyani & Mayasari, (2023), Ghifari & Mahfudiyanto, (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Lingkungan Kerja adalah suatu keadaan atau kondisi dimana pegawai bekerja. Lingkungan kerja yang baik seperti lingkungan yang bersih, ruangan yang rapi dan udara yang sehat dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak nyaman seperti ruang kerja yang sempit dan berantakan, lingkungan kerja yang kurang bersih, dan minimnya sirkulasi udara dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja (Markus *dkk.*, 2023). Teori keseimbangan yang dikemukakan oleh Mills (1959) menjelaskan bahwa seseorang dapat menunjukkan produktivitas kerja yang optimal apabila lingkungan kerja tempat bekerja nyaman dan bersih. Pengaruhnya apabila lingkungan kerja di tempat kerja memenuhi unsur kenyamanan buat pegawai untuk bekerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai DPU Kabupaten Banyumas

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Syahputra *dkk.*, (2022), Fau & Buulolo, (2023), Lonek *dkk.*, (2023), Al Ghifari &

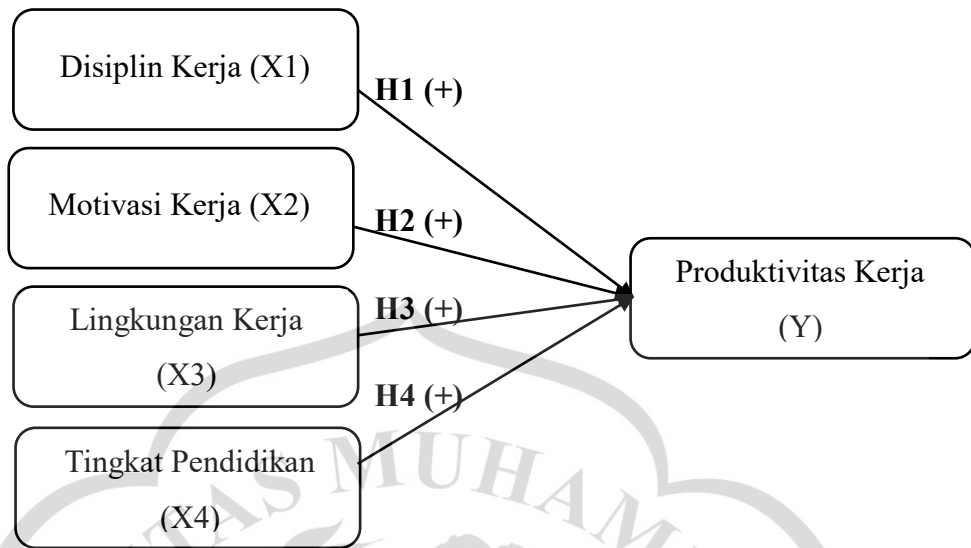
Mahfudiyanto, (2023), Halim *dkk.*, (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

4. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Jumaing *dkk.*, (2024) Tingkat Pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik serta keluasan dan kedalaman pengajaran. Karyawan yang berpendidikan tinggi seringkali dianggap lebih berpotensi dan produktif dibanding yang berpendidikan rendah. Mengingat tenaga kerja yang produktif sangat diperlukan agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tercapai produktivitas kerja yang baik. Teori keseimbangan yang dikemukakan oleh Mills (1959) menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan lebih produktif. Pengaruhnya semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin tinggi juga produktivitas kerja di DPU Kabupaten Banyumas

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Asdiansyuri, (2021), Febianti *dkk.*, (2023). Jumaing *dkk.*, (2024) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas, maka kerangka pemikiran teoritik dan hubungan antara variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan permasalahan yang diajukan dan kerangka pemikiran yang dikembangkan untuk penelitian ini, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

H4 : Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.