

Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar

Kandung Joko Nugroho

Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Kadiri

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of workload, work motivation and work environment on employee productivity at the Central Bureau of Statistics, Blitar Regency, either simultaneously or partially. The population in this study were 29 employees of BPS Blitar Regency. In this study, the sample used is all employees of BPS Blitar Regency. The analytical method used in this study is the multiple linear analysis model. The results showed that (1) the simultaneous test showed that the variables of workload, work motivation, and work environment had an effect on work productivity in the BPS-Statistics of Blitar Regency. (2) Workload has a positive but insignificant effect on the productivity variable at BPS-Statistics of Blitar Regency. (3) Motivation has a positive and significant effect on the work productivity variable of BPS-Statistics of Blitar Regency. (4) The work environment has a positive and insignificant effect on the work productivity of BPS-Statistics of Blitar Regency.

Keywords: Workload, Work Motivation, Work Environment and Work Productivity

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar baik secara simultan maupun parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BPS Kabupaten Blitar sejumlah 29 pegawai. Di dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai BPS Kabupaten Blitar Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisa linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Uji Simultan menunjukkan bahwa variabel beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. (2) Beban kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel Produktivitas pada BPS Kabupaten Blitar. (3) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja BPS Kabupaten Blitar. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja BPS Kabupaten Blitar

Kata Kunci : Beban Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja

Latar Belakang Teoritis

Setiap pegawai merupakan suatu asset paling utama bagi setiap organisasi. Mereka mampu menciptakan pemikiran – pemikiran yang inovatif dan dapat menjadi kelebihan sendiri bagi setiap organisasi dalam meningkatkan produktivitas kinerjanya. Pegawai yang memiliki tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya mampu meningkatkan daya saing dan menjaga citra organisasi yang dinaunginya. Pegawai atau karyawan merupakan suatu asset yang paling bagi setiap organisasi Pegawai mempunyai peranan yang strategis di dalam organisasi. Pegawai mampu menjadi perencana, pemikir hingga pengendali setiap kegiatan di dalam organisasi (Veithzal 2015).

Setiap organisasi memiliki kriteria atau karakteristik tersendiri dalam memilih

Sumber Daya Manusia yang dibutuhkannya. Hal ini merupakan dasar bagi setiap pimpinan dalam mencari pegawai yang memiliki kualitas dan kreatifitas berdasarkan dengan kriteria yang telah ditentukan perusahaannya. Selain itu, pimpinan juga berupaya untuk menginvestikan dana yang dimiliki organisasi guna untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya.

Pegawai yang memiliki kualitas tinggi dan memiliki posisi jabatan yang sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya diharapkan memiliki tanggung jawab dan produktivitas kinerja yang tinggi pula. Hal ini dapat menciptakan keberhasilan akan rencana – rencana program yang telah direncanakan oleh organisasi yang bersangkutan. Dengan tujuan yang tercapai,

mampu membantu pengembangan organisasi yang mereka pimpin.

Produktivitas kinerja merupakan suatu kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia di organisasi yang dinaungi dan dapat memberikan hasil output yang efektif dan efisien (Siagian, 2016). Tolak ukur yang paling umum digunakan oleh organisasi dalam menilai produktivitas kerja dari para pegawai adalah hasil kinerja. Hasil kinerja merupakan sebuah prestasi yang diberikan oleh pegawai atas kinerja yang telah diselesaikannya. Hasil kinerja yang baik memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan oleh setiap organisasi (Bintoro dan Daryanto, 2017).

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja khususnya pada kondisi beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Namun, dalam meminimalisir pengaruh yang negative bagi para pegawai, dapat diminimalisir dengan melakukan manajemen Sumber Daya Manusia yang baik dan terorganisir. Hal ini mampu menciptakan keberhasilan akan tujuan yang diharapkan oleh setiap organisasi.

Tidak sedikit pegawai yang memilih untuk mengundurkan diri atau resign dari tempat mereka bekerja. Hal ini sangat sering terjadi dengan alasan beban kerja yang diberikan kepadanya terlalu besar. Pimpinan sering memposisikan para pegawai ke dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai. Sehingga pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dan terbebani, sehingga menimbulkan stress kerja baik secara fisik maupun psikis dari pegawai yang berdampak pada menurunnya produktivitas kerja dan kesetiaan pegawai terhadap organisasi (Hermawan and Hasibuan 2018).

Beban kerja merupakan suatu volume pekerjaan yang diberikan kepada para pegawai baik secara fisik maupun mental setiap pegawai yang bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut (Astianto and Supriadi 2014). Selain itu, beban kerja merupakan sebuah proses dalam menentukan akumulasi jam kerja untuk setiap pegawai maupun akumulasi waktu

dalam menyelesaikan pekerjaannya (Paramitadewi 2017).

Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan para pegawai akan meningkatkan keinginan para pegawai untuk bekerja di organisasi tersebut. Beban kerja yang sesuai dengan keahlian para pegawai akan meningkatkan produktivitas kinerja yang diberikan dari masing – masing pegawai dan menciptakan kesetiaan pegawai, serta hubungan kinerja yang baik antara pimpinan dan pegawai. Sehingga mampu menciptakan citra organisasi yang baik dalam pengembangan organisasi terkait.

Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman, sehat dan bersih dapat meningkatkan produktivitas kinerja para pegawai. Lingkungan kerja merupakan tempat yang digunakan oleh para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka setiap harinya (Bindiab, Natsir, dan Miru 2017). Lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan rasa betah bagi para pegawai untuk bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan gairah bagi para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Hubungan interaksi yang baik dapat terjadi dari lingkungan yang baik pula. Para pegawai baru akan mudah beradaptasi di dalam lingkungan kerja yang baik. Hal ini akan meminimalisir hilangnya arsip – arsip organisasi yang sering kali menumpuk. Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor penunjang yang dapat meningkatkan produktivitas kinerja para pegawai (Arianto, 2013).

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dapat muncul dalam diri setiap individu. Motivasi kerja merupakan hal yang paling utama bagi setiap individu untuk memiliki keinginan dan semangat dalam bekerja. Motivasi kerja yang baik akan memberikan kepuasan tersendiri dalam diri para pegawai setiap kali menyelesaikan pekerjaan (Ekhsan, 2019).

Motivasi kerja merupakan adalah sebuah kekuatan potensial yang terdapat di dalam diri setiap individu. Motivasi dapat dikembangkan seiring dengan kemampuan diri dan lingkungan sekitarnya. Motivasi kerja yang baik akan memberikan pengaruh pada produktivitas kinerja yang diberikan oleh para pegawai (Arini, Mukzam dan

Ruhana, 2015). Motivasi kerja juga dapat muncul dari dukungan yang diberikan oleh pimpinan untuk setiap pegawainya.

Produktivitas kerja pegawai menjadi hal yang tidak dapat ditawar oleh suatu organisasi. Organisasi dapat berkembang dan bertahan, apabila memiliki produktivitas kerja yang baik, hal ini juga berlaku bagi Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Blitar. BPS Kabupaten Blitar merupakan salah satu satuan kerja di organisasi Badan Pusat Statistik yang merupakan Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Tupoksi Badan Pusat Statistik yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik.

Selain itu pada periode 2020-2024 BPS memiliki VISI yaitu “Penyedia Data Statistik Berkualitas untuk Indonesia Maju”, dalam memenuhi tugas yang tertuang pada undang-undang dan mencapai visi tersebut perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, termasuk melihat kondisi beban pekerjaan, motivasi pegawai, dan kondisi lingkungan kerja. Jumlah pegawai yang relatif sedikit yaitu 29 orang pada tahun 2021 serta wilayah di seluruh Kabupaten Blitar (22 kecamatan), harus dilakukan pengelolaan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar.
2. Mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar.
3. Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar.
4. Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif kasual. Asosiatif kausal merupakan suatu penelitian yang dilakukan guna untuk mencari tahu

pengaruh dari variabel terikat dan variabel bebas di dalamnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BPS Kabupaten Blitar sejumlah 29 pegawai. Pada penelitian ini dilakukan secara sensus yaitu responden adalah seluruh pegawai di lingkungan BPS Kabupaten Blitar yaitu sebanyak 29 responden yang terdiri dari 29 PNS BPS Kabupaten Blitar. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner yang berisikan pernyataan – pernyataan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan kepada responden untuk di jawab

Model pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi asumsi agar menghasilkan nilai parameter yang benar. Asumsi lain tersebut antara lain tidak terdapat adanya multikolinearitas, heteroskedastisitas.

Hasil Penelitian

Adapun uji hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut :

Uji F

Uji statistik F atau Uji Signifikansi Simultan digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat, hasil uji statistik F dapat dilihat :

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	122.294	3	40.765	4.720	.010 ^b
Residual	215.913	25	8.637		
Total	338.207	28			

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
- b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja

Terlihat bahwa secara silmutan atau bersama sama variabel beban kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Hal tersebut dapat disimpulkan dari nilai signifikan

sebesar 0,010 kurang dari nilai *alfa* 10 persen (2-Tailed) yaitu 0,05.

Uji Parsial

Uji statistik t digunakan untuk melihat pengaruh secara individual atau bisa disebut parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat, hasil uji statistik t dapat dilihat sebagai berikut:

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.079	6.929		1.022	.317
Beban Kerja	.193	.179	.203	1.079	.291
Motivasi Kerja	.441	.184	.469	2.395	.024
Lingkungan Kerja	.007	.241	.005	.028	.978

Memperlihatkan nilai signifikansi hitung setiap variabel bebas, dari nilai tersebut dikatakan signifikan jika bila signifikansi hitung < 0,05. Variabel Motivasi kerja menjadi satu-satunya variabel yang secara parsial berpengaruh dan signifikan kepada Produktivitas Kerja, sedangkan 2 variabel lainnya yaitu beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Koefisien Regresi

Berikut hasil output koefisien regresi :

Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.079	6.929		1.022	.317
Beban Kerja	.193	.179	.203	1.079	.291
Motivasi Kerja	.441	.184	.469	2.395	.024
Lingkungan Kerja	.007	.241	.005	.028	.978

Hasil sebelumnya bahwa secara simultan memperlihatkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh ke pada variabel produktivitas, maka persamaan regresi bisa digunakan, walaupun secara parsial terdapat 2 variabel bebas tersebut berpengaruh tetapi tidak signifikan yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. Berikut persamaan dari regresi berganda:

$$Y = 7.079 + 0.193 X1 + 0.441 X2 + 0,007 X3$$

Keterangan:

Y= Produktivitas

X1= beban kerja

X2= motivasi kerja

X3= Lingkungan Kerja

Dari hasil persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta dengan nilai 7.079, yang dapat diartikan bahwa apabila ketiga variabel bebas tersebut tidak ada, maka ada kecenderungan produktivitas tetap meningkat.
- Koefisien variabel dari Beban kerja (X1) sebesar 0.193, bernilai positif berarti jika variabel lain tetap maka dapat meningkatkan produktivitas.
- Koefisien regresi dari Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,441, bernilai positif berarti jika variabel lain tetap maka dapat meningkatkan produktivitas.
- Koefisien regresi dari Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,007, bernilai positif berarti jika variabel lain tetap maka dapat meningkatkan produktivitas.

Pembahasan

Pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja, terhadap Produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar

Hasil analisis regresi berganda memperlihatkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja, berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar, hal ini ditunjukkan dengan nilai sig. berada di bawah 0,05 yaitu 0,01 (pada uji anova). Nilai tersebut memperlihatkan pula bahwa model yang terbentuk dapat digunakan.

Nilai determinasi menunjukkan bahwa R square sebesar 36,2 yang berarti bahwa ketiga variabel bebas hanya berpengaruh atau menjelaskan 36,2 persen variabel produktivitas kerja, selebihnya 63,8 persen dipengaruhi oleh variabel lainya.

Secara simultan Motivasi kerja memiliki pengaruh terbesar diantara ketiga variabel bebas, ditunjukkan dengan koefisien regresi paling besar yaitu 0,441, kemudian berikutnya variabel beban kerja sebesar

0.193, dan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh paling kecil dengan koefisien 0,007. Memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan lebih efektif meningkatkan produktivitas kerja di BPS Kabupaten Blitar.

Pengaruh beban kerja, terhadap Produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar

Secara parsial dengan melihat nilai sig. pada output Coefficient, memperlihatkan hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat bila nilai sig. kurang dari 0.05 maka variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan. Variabel beban kerja memiliki nilai sig. yaitu 0.291, hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Hasil ini bertentangan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herni Anisa Putri dan Aminuddin Irfani (2020), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kondisi pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar, beban kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan dikarenakan bahwa pembagian beban kerja telah sesuai atau beban kerja masih dirasa dalam batas kewajaran. Selain itu masa kerja diatas 5 tahun, membuat lebih berpengalaman dan mampu beradaptasi dengan beban pekerjaan yang tinggi salah satunya dengan manage waktu dimana beberapa melakukan pekerjaan dikerjakan diluar jam kerja. Hal ini tersebut terlihat dari rata-rata skor yang rendah pada item pertanyaan melakukan pekerjaan di jam istirahat, pulang tepat waktu, dan mempunyai waktu lebih.

Hasil Beban Kerja yang berpengaruh tetapi tidak signifikan sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Suharno Pawirosurto dan Dini Iriani (2018). Mondy (2011) dalam suharno, 2018 menyatakan "*workload is the tasks assigned labor or employees to be completed at any given time using the skills and potential of the workforce*".

Selain itu penelitian yang dilakukan Reigion Jumantoro, dkk (2019), yang memperlihatkan bahwa beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia koperasi serba usaha anak mandiri

ponorogo, hal ini terjadi karena pembagian tugas telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dan juga sumber daya manusia merasa tidak terbebani dengan tugas dan wewenang yang diberikan, sehingga tugas pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan.

Terlihat bahwa dari nilai rata-rata jawaban angket dimana 3 nilai terendah yaitu item tidak saling overlap kegiatan, pegawai tidak melakukan pekerjaan pada jam istirahat, pegawai dapat pulang tepat waktu setelah jam kerja selesai. Memperlihatkan pada saat tertentu mungkin terjadi beban yang berat sehingga harus bekerja di luar jam kerja, maka manajer atau pimpinan perlu memberikan refreshing atau hiburan seperti Family Gathering kepada pegawai.

Pengaruh motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar

Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas, ditunjukkan dengan nilai sig. hitung sebesar 0,024 di bawah 0,05. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Nurnaningsih dan Ridwan Tabe (2019), bahwa Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal berpengaruh terhadap produktivitas. Kemudian penelitian yang dilakukan Khairunisa Nur Baiti, dkk (2020) juga memperlihatkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

Pada variabel motivasi kerja terdapat 4 item pertanyaan yang memiliki skor rata-rata sangat setuju dan lainnya pada kategori setuju, hal ini menunjukkan pegawai di BPS Kabupaten Blitar memiliki motivasi yang tinggi, baik motivasi internal (rasa tanggung jawab, keinginan berkarir) atau motivasi eksternal (pengakuan akan prestasi, penilaian kinerja yang sesuai).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar

Nilai sig sebesar 0,978 berada diatas 0,05 memperlihatkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi

tidak signifikan. Hasil ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Tiffany Yuni Desita, dkk (2020), yang berkesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan

Kondisi Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar dari 5 item pertanyaan variabel lingkungan kerja, skor rata-rata terendah adalah kebersihan dan keindahan yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik. sedangkan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan kerja dengan atasan atau rekan kerja memiliki nilai rata-rata lebih tinggi. Kondisi bahwa lingkungan kerja tidak signifikan berpengaruh terjadi dikarenakan pegawai sudah terbiasa dengan kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini serta pengaruh yang lama lingkungan kerja terhadap produktivitas. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Ishak W. Kanali(2017), dimana lingkungan kerja tidak signifikan berpengaruh karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh jangka panjang terhadap produktivitas.

Hasil ini lingkungan kerja tidak signifikan sesuai pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Mega Dahlia (2019) dimana variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Hal ini dikarenakan pengaruh lingkungan kerja seperti keamanan ditempat kerja jadi kurang optimal terhadap produktivitas karyawan.

Walaupun lingkungan tidak berpengaruh signifikan tetapi pimpinan BPS Kabupaten Blitar harus tetap meningkatkan kebersihan dan keindahan lingkungan karena dapat mengoptimalkan produktivitas pegawai dalam jangka panjang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Uji Simultan menunjukkan bahwa variabel beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar.
2. Beban kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel Produktivitas pada BPS Kabupaten Blitar.

3. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja BPS Kabupaten Blitar.
4. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja BPS Kabupaten Blitar

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan agar terus dapat memotivasi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar karena dari ketiga variabel tersebut yang mempunyai pengaruh terbesar adalah motivasi kerja.
2. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan tetapi pada item pertanyaan skor rata-rata bekerja pada jam kerja memiliki nilai rendah, memperlihatkan ada waktu diluar jam kerja digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Maka perlu adanya refreshing atau hiburan (Family Gathering) kepada pegawai.
3. Pimpinan harus dapat meningkatkan kondisi lingkungan kerja, terutama lingkungan kerja fisik yang memiliki nilai skor rendah agar mampu mengoptimalkan produktivitas pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar.
4. Beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja hanya dapat menjelaskan 36,2 persen, pada produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar, sehingga perlu ada penelitian kembali dengan menggunakan variabel yang lebih banyak dan lengkap.

Daftar Pustaka

- Arianto. 2013. "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar." *Jurnal Economia* 9: 191–200.
- Arikunto Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arini, Kiki Rindy, Mochammad Djudi Mukzam, and Ika Ruhana. 2015. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis* 22.

- Arminas, Andi Nurwahidah dan , Ardiansyah Jamil. 2020, Analisis Pengaruh beban Kerja Mental Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. XYZ, Journal, Vol.5. No.2. September 2020.pp 8-13. Makassar
- Artadi, Febri Furqon. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Astianto, A, and Heru Supriadi. 2014. "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya." STIESIA.
- Athar, Handry Suadiarhta. 2020. "Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur." Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi UNIAT 5(2).
- Bindiab, Ramla H., Syahir Natsir, and Sulaiman Miru. 2017. "PENGARUH PEMBINAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS DIKPOR KABUPATEN TOJO UNA-UNA." e Jurnal Katalogis 5 (11).
- Bintoro, and Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Ekhsan, Muhamad. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan 13 (1): 1-13.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Pt. Bumi Aksara.
- Hermawan, Rino Tri, and Sawarni Hasibuan. 2018. "Analisis Pengaruh Tingkat Pengalaman dan Coaching Style Terhadap Kualitas Kepemimpinan Manajer Proyek Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Di PT. JCI." PASTI XI(1): 84- 97.
- Herni Anisa Putri dan Aminuddin Irfani. 2020, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO), Prosiding Manajemen. Universitas Islam Bandung, Bandung.
- Husna, Asmaul, and Budi Suryana. 2017. Metodologi Penelitian Statistik. I. Jakarta: Kementrian Kesehatan Republik Indonesia.
- [https://blitarkab.bps.go.id.2021.Informasi Umum Badan Pusat Statistik.](https://blitarkab.bps.go.id.2021.InformasiUmumBadanPusatStatistik)
<https://blitarkab.bps.go.id/menu/1/visi-dan-misi.html#masterMenuTab1>
- [https://bps.go.id.2021. Visi dan Misi.](https://bps.go.id.2021.VisiDanMisi)
<https://www.bps.go.id/menu/1/visi-dan-misi.html#masterMenuTab2>
- Ishak W. Kanali.2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. e Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 10, Oktober 2017 hlm 82-93
- Khairunisa Nur Baiti, Djumali,dan Eny Kustiyah.2020. Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Edunomika – Vol. 04, No. 01 (Februari 2020)
- Mahmudi. 2010. Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP YKPN.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mega Dahlia.2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)). Jurnal Manajemen, Juni 2019, Halaman : 11-16
- Ningrum, Tiyas Ayu, and Laeli Budiarti. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Karyawan." Tadbiw Muwahhid 4(1).
- Nurnaningsih dan Ridwan Tabe. 2019. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. TELKOM Tbk Cabang Makassar, Journal Economics and Business of Islam Vol.4, No.2 (2019):92-109.

- Manado. Website:<http://journal.iain-manado.ac.id/index.php/TJEBI>
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompenssi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan." E-Jurnal Manajemen Unud.
- Paripurna et al. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agung Automall Kuta." E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.6: 2441-74.
- Reigion Jumentoro, Umi Farida, dan Adi Santoso. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. Penerbitan Artikel Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Ponorogo Isoquant : Jurnal Ekonomi, Manajemen & Akuntansi Vol. 3 No. 1 April 2019 hal 106 – 117
- Ramadhan, Rizal Dwiki. 2019. Pengaruh Kepuasan Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Produksi PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX) Cimahi. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Saklit, I Wayan. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover : Kepuasan Kerja Sebagai Mediator." Jurnsal Manajemen XXI(03): 472.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2016. Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharno Pawirosumarto dan Dini Iriani.2018. The Influence of Work Stress, Working Cost, Compensation and Work Discipline on Employee' Productivity. International Journal of Economics and Business Administration Volume VI, Issue 4, 2018
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, dan Juno Donni. 2014. Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Tiffany Yuni Desita, Zeshasina Rosha dan Purbo Jadmiko.2020.Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang). Vol. 17 No. 2 (2020): kumpulan executive summary mahasiswa prodi manajemen wisuda ke 74 tahun 2020
- Nurnaningsih, dkk. 2019. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. TELKOM Tbk Cabang Makassar, Journal Economics and Business of Islam Vol.4, No.2 (2019):92-109. Manado. Website:<http://journal.iain-manado.ac.id/index.php/TJEBI>
- Veithzal, Rivai. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ke 7. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Winardi. 2011. Motivasi Permotivasiian Dalam Manajemen. Jakarta: Grafindo Persada.