

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Anggota Kepolisian Melalui Motivasi Kerja pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan

Yusran Adi^{1*}, Muh. Yunus², Agustiar³, Suwardy⁴, Azhary Ismail⁵

¹Manajemen Sumber Daya Manusia, Mahasiswa Program Pascasarjana, STIM-LPI Makassar; idadamarsuy@gmail.com

²STIM-LPI Makassar; <http://stim-lpi.ac.id>

³STIM-LPI Makassar; agustiar.alplog@gmail.com

⁴STIM-LPI Makassar; suwardy61@gmail.com

⁵STIM-LPI Makassar; Azharylpi76@gmail.com

* Penulis korespondensi: idadamarsuy@gmail.com , Tel.: 0811461533

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja anggota kepolisian, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja anggota kepolisian, pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas anggota kepolisian, pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas anggota kepolisian, pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas anggota kepolisian, pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan melalui motivasi kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan melalui motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, populasi yang diambil adalah anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan yang ditentukan sebanyak 84 responden dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara nyata dalam meningkatkan motivasi kerja anggota kepolisian. Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara nyata dalam meningkatkan motivasi kerja anggota kepolisian. Disiplin kerja memiliki pengaruh secara nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja anggota kepolisian. Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja anggota kepolisian. motivasi kerja memiliki pengaruh secara nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja anggota kepolisian. Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja anggota kepolisian pada Batalyon A Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.

Kata kunci: Disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas anggota kepolisian

Abstract

The Influence of Work Discipline and Work Environment on Police Officer Productivity Through Work Motivation at Battalion A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan (supervised by Muh. Yunus and Yusram Adi)

This study aims to analyze and examine the influence of work discipline on police officer work motivation, the influence of the work environment on police officer work motivation, the influence of work discipline on police officer productivity, the influence of the work environment on police officer productivity, the influence of work motivation on police officer productivity, the influence of work discipline on police officer productivity at Battalion A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan through work motivation, and the influence of the work environment on police officer productivity at Battalion A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan through work motivation. This study used a quantitative approach, with data collection techniques using questionnaires. The population selected was police officers at Battalion A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan, with 84 respondents

selected using path analysis. The research results found that work discipline significantly influences the work motivation of police officers. The work environment significantly influences the work motivation of police officers. Work discipline significantly influences the work productivity of police officers. The work environment significantly influences the work productivity of police officers. Work motivation significantly influences the work productivity of police officers. Work motivation can mediate the influence of work discipline and the work environment on the work productivity of police officers in Battalion A of the Mobile Brigade Corps of the South Sulawesi Regional Police.

Keywords: *Work discipline, work environment, work motivation, and police officer productivity*

PENDAHULUAN

Dewasa ini POLRI adalah suatu alat Negara yang berperan untuk memelihara kamtibmas, menegakkan hukum, Oleh karena itu maka seorang polisi perlu mengemban tugas utamanya yakni bertindak tegas dalam menghadapi kejahatan dan pelanggaran untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Kinerja POLRI merupakan salah satu faktor penting, karena POLRI memiliki tugas fundamental dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum serta memberikan pengayoman dan pelayanan.

Kinerja yang baik dapat membangun kepercayaan masyarakat, menjamin stabilitas kamtibmas dan meningkatkan efektivitas dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian bagi kepentingan masyarakat. Namun kinerja POLRI masih menghadapi permasalahan yaitu belum optimalnya penegakan hukum yang dijalankan oleh aparat kepolisian. Menurut data laporan masyarakat yang diterima oleh Komisi Kepolisian Nasional (Kopolnas) dimana mayoritas keluhan publik berkaitan dengan penanganan perkara oleh bidang reserse. Sekitar 97 persen aduan masyarakat menyoroti lambatnya proses penyidikan, kurangnya transparansi hingga ketiadaan kepastian hukum. (Purnamasari, 2023).

Masalah lainnya adalah kurangnya transparansi dalam proses hukum. Penyidik sering dianggap dalam menutup informasi yang seharusnya dapat diketahui publik, namun masyarakat juga membutuhkan kepastian hukum atas laporan yang telah dibuat. Permasalahan ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja anggota kepolisian masih belum optimal, produktivitas pada lingkup kepolisian yang tidak hanya diukur dari jumlah kasus yang ditangani, melainkan juga dilihat dari kualitas pelayanan, kecepatan penyelesaian serta keterbukaan informasi kepada publik.

Permasalahan di atas sangat penting guna dapat mengetahui faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja aparat kepolisian. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah disiplin kerja yaitu suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma norma yang berlaku bagi organisasi. (Afandi, 2018).

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab atas tugas, dan konsistensi dalam bekerja. Anggota kepolisian yang memiliki disiplin tinggi akan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, hadir tepat waktu serta menghindari perilaku indisipliner yang dapat menurunkan kinerja institusi. Namun kenyataan yang terjadi selama ini yang masih menunjukkan masih adanya perilaku indisipliner yang dapat mengganggu efektivitas organisasi.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja anggota kepolisian adalah disiplin kerja, hal ini sesuai dengan penelitian oleh Yuswardi, (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sedangkan penelitian oleh Kamalisa *et al.*, (2022) yang tidak dapat membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja Adtri *et al.*, (2024) yakni disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas

anggota kepolisian. Dari uraian tersebut di atas maka riset gap dalam penelitian ini adalah masih ditemukan adanya inkonsistensi penelitian oleh peneliti sebelumnya yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja dan selain itu bahwa masih kurangnya penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas anggota kepolisian.

Faktor lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja anggota kepolisian adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan anggota organisasi dapat bekerja secara optimal. Oleh karena itu maka beberapa penelitian yakni pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan produktivitas anggota kepolisian yakni Ginting *et al.*, (2024); Syahrudin *et al.*, (2024) yang penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja anggota kepolisian.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Muliadin & Jaenab, (2024); syahrudin *et al.*, (2024); Thalibana, (2022) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian. Selain penelitian lainnya yaitu Lobubun (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian.

Selain itu bahwa motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja anggota kepolisian yaitu elfina, (2002); Haris *et al.*, (2024); Riana *et al.*, (2019) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja anggota kepolisian. Meskipun kajian mengenai kinerja kepolisian telah banyak dilakukan namun riset gap masih terlihat jelas yaitu terkait dengan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas yang dimediasi oleh motivasi kerja. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada faktor kompensasi, fasilitas kerja, maupun stres kerja sebagai variabel yang mempengaruhi produktivitas anggota kepolisian.

Perbedaan penelitian ini dengan yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yakni terletak pada penggunaan motivasi kerja sebagai variabel intervening yang menghubungkan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas anggota kepolisian, khususnya pada Batalyon A Pelopor Brimob Polda Sulawesi Selatan. Satuan Brimob memiliki karakteristik unik yang berbeda dengan unit kepolisian lainnya, karena tugasnya cenderung berisiko tinggi, menuntut kesiapan fisik dan mental serta kedisiplinan yang lebih ketat. Sebagian besar penelitian terdahulu mengambil objek pada Polres, ASN, atau instansi sipil.

Kebaruan (novelty) dari penelitian ini berfokus pada Batalyon A sebagai pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan, yang memiliki karakteristik tugas lebih berat dan berisiko dibanding satuan kepolisian reguler. Penelitian ini tidak hanya menilai pengaruh langsung disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas melainkan juga menggunakan motivasi sebagai variabel intervening. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia di sektor kepolisian, serta kontribusi praktis dalam merumuskan kebijakan peningkatan motivasi, disiplin dan produktivitas anggota Brimob, sehingga dapat memperkuat kepercayaan publik terhadap kinerja POLRI.

Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan memiliki peran yang penting, namun demikian masih memiliki permasalahan yaitu produktivitas anggota dalam melaksanakan tugas masih dinilai belum optimal. Salah satu faktor yang menonjol adalah persoalan disiplin kerja. Masih ditemukan bahwa anggota polisi masih dinilai kurang mematuhi aturan kedisiplinan. Kondisi ini pada akhirnya memberikan dampak terhadap efektivitas kerja tim, terutama anggota Brimob dituntut untuk bergerak cepat dan terkoordinasi dalam menghadapi kondisi darurat.

Faktor lainnya adalah kompetensi juga menjadi tantangan, sebagai satuan khusus,

Brimob dituntut memiliki keterampilan teknis, kesiapan fisik, serta kemampuan psikologis yang lebih tinggi dibanding satuan kepolisian reguler. Namun, tidak semua anggota memiliki tingkat kompetensi yang merata. Masih terdapat kesenjangan dalam hal kemampuan teknis lapangan, penguasaan peralatan modern, maupun kemampuan analisis dalam situasi kritis.

Keterbatasan kompetensi ini berimplikasi pada tidak optimalnya pelaksanaan tugas, sehingga menurunkan produktivitas satuan secara keseluruhan. Faktor lain yang tak kalah penting adalah motivasi kerja. Motivasi yang rendah dapat terlihat dari kurangnya semangat anggota dalam melaksanakan tugas rutin, minimnya inisiatif dalam pengembangan diri, serta kecenderungan hanya bekerja sebatas menjalankan perintah tanpa adanya dorongan untuk berprestasi.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses sistematis dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat secara efektif dan efisien. MSDM mencakup berbagai aspek, termasuk perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan evaluasi kinerja karyawan. Dengan demikian, MSDM berperan penting dalam keberhasilan organisasi, karena mengelola aset terpenting, yaitu manusia, yang akan menggerakkan roda organisasi.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi dalam melakukan kegiatannya tidak terlepas dari adanya sumber daya yang mendukung organisasi tersebut. Salah satu jenis sumber daya yang pasti ada dalam organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terdiri atas beberapa individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang unik jika dibandingkan dengan sumber daya lainnya karena hanya sumber daya manusia yang menggunakan karsa, karya dan cipta dalam proses pekerjaannya, selain itu sumber daya manusia merupakan sumber daya penggerak sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi. Oleh karena itulah sangat penting bagi untuk melakukan manajemen terhadap sumber daya manusianya. Bab ini akan membahas lebih lanjut seputar pengantar manajemen sumber daya manusia meliputi definisi, tujuan, dan fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) secara lebih rinci.

Menurut Seto *et al.*, (2023 : 1) mengatakan bahwa manajemen SDM merupakan salah satu bagian dari manajemen umum selain dari manajemen pemasaran, keuangan dan produksi. Manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting terutama bagi keberlangsungan organisasi, hal ini dikarenakan hanya manajemen sumber daya manusia yang menggunakan karya, karsa dan cipta manusia melalui akal, perasaan, pengetahuan dan keterampilan manusia dalam proses pelaksanaannya sehingga faktor-faktor lainnya seperti teknologi dan modal perannya tidak terlalu dominan. Hal inilah yang membedakan manajemen sumber daya manusia dengan bagian manajemen lainnya.

Sumber daya manusia dalam bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau yang sering juga disebut karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya inilah yang dapat membuat sumber daya lain dapat berjalan. Organisasi tidak akan dapat memaksimalkan produksi dan laba tanpa adanya karyawan yang berkeahlian, berkompeten dan berdedikasi tinggi.

Kegiatan dalam mengatur sumber daya manusia memiliki tingkat kesulitan dan

kompleksitas tertentu, karena sumber daya manusia memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, cita-cita, harapan, dan latar belakang yang berragam dan heterogen, yang membedakan yang satu dengan yang lainnya (unik). Peran penting dari seorang manajer SDM adalah bagaimana karyawan yang khas tersebut, mampu dikelola dengan baik, melalui manajemen SDM, agar mampu memberikan kontribusi bagi berjalannya roda organisasi sesuai dengan visi, misi dan nilai-nilai yang dianut organisasi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen karyawan yang berdasar empat prinsip dasar, menurut Sihite *et al.*, (2023 : 2) yaitu sebagai berikut :

1. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut;
2. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis;
3. Kultur dan nilai organisasi, yaitu suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut, akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik; dan
4. Manajemen SDM berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Manajemen sumber daya manusia dituntut mengembangkan cara-cara baru untuk dapat mempertahankan pegawai pada produktivitas yang tinggi, serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusinya yang maksimal bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia perlu menggugah semangat kerja, menimbulkan antusiasme, dan meningkatkan kualitas karyawan melalui penanganan sumber daya manusia. Percayailah orang dan perlakukan mereka seperti orang dewasa, timbulkan rasa antusiasme mereka melalui kepemimpinan yang bergairah dan imajinatif, kembangkan dan tunjukkan tuntutan akan kualitas, buatlah mereka merasa memiliki organisasi tersebut, sehingga karyawan anda akan bertanggung jawab secara menyeluruh. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia menekankan kebutuhan untuk mendapatkan komitmen, hati, dan pikiran karyawan melalui partisipasi aktif, komunikasi dan metode untuk mengembangkan organisasi dengan komitmen tinggi.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia saat ini, menjadi perhatian serius berbagai pihak. Sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas organisasi, dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola, akan semakin menentukan keberhasilan organisasi pada masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri, akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Di sisi lain, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik, maka efektivitas tidak akan tercapai.

Peran tim manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan adalah menyarankan bagaimana cara mengelola pekerja, termasuk mengelola perekrutan dan mempekerjakan pegawai, mengkoordinasikan tunjangan, pelatihan dan strategi pengembangan pegawai. Peran dan fungsi MSDM sangat penting, yakni menentukan faktor produksi, membangun dan mengembangkan organisasi. Jika tidak ada sumber daya manusia yang memadai, secara otomatis organisasi akan gagal meraih tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, keberadaan dari sumber daya manusia ini juga merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan pada sebuah organisasi. Maka dari itu, Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peran vital dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi pemerintahan, industri, pendidikan, dan

sebagainya. manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam meningkatkan keefektifan dan efisiensi sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Secara garis besar, manajemen sumber daya manusia memberikan berbagai manfaat yang sangat besar bagi organisasi (Sihite *et al.*, 2023 : 17-19)).

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

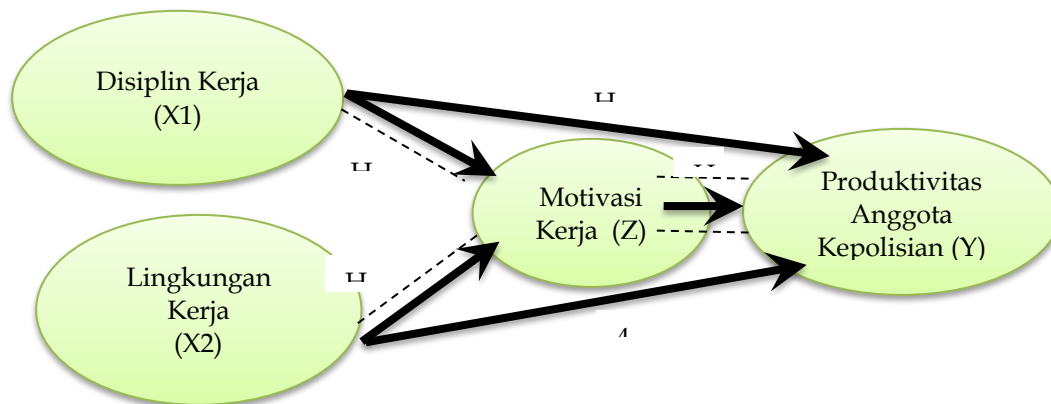
Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja adalah salah satu hal penting dalam pelaksanaan kegiatan organisasi, karena semakin baik pegawai maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Pembahasan disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentu.

Disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien. Menurut Ajabar, (2020 : 45) menyatakan bahwa “disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional”. Lebih lanjut menurut Sutrisno, (2020 : 45) menyatakan “disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Hasibuan, (2021 : 132) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas dasar paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Rivai, (2020 : 825) disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.



Gambar 1: Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Desain Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana proses studi yang digunakan untuk memperoleh pemecahan masalah penelitian berlangsung. Lokasi penelitian ini tepatnya pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan yang beralamat di Jalan Sultan Alauddin No.75 Makassar. Waktu penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu tiga bulan, yakni dimulai dari bulan Agustus sampai dengan bulan Oktober Tahun 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono, (2022 : 130) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelien ini Anggota Kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan dengan jumlah sebanyak 533 orang anggota kepolisian.

Sampel

Menurut Sugiyono, (2022 : 131), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Jika populasinya besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada dalam populasi tersebut, misalnya karena keterbatasan sumber daya, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel jenuh yang diambil dari populasi tersebut. Jadi seluruh anggota polisi yang ada di Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan dengan jumlah anggota sebanyak 533 dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin. Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin menurut Sugiyono, (2022 : 143) untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 533 orang Anggota Kepolisian, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{533}{1 + 533 (10)^2}$$

$$n = \frac{533}{6,33}$$

n = 84,30 atau dibulatkan menjadi 84

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 84 orang anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan, hal dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan teknik probability sampling; simple random sampling, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota pupulasi untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada.

Metode Pengumpulan Data

Untuk dapat mengumpulkan data-data diatas, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data. Sebelum melakukan pengumpulan data, diperlukan alat ukur pengumpulan data agar dapat memperkuat hasil penelitian. Alat pengumpulan data yang digunakan yaitu:

Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar perytanyaan dan selanjutnya menyebarkan kepada responden dengan harapan mendapat respon atas dasar pertanyaan tersebut, kuesioner diisi oleh anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan menggunakan skala Likert, angket yang akan disesuaikan dengan penelitian yaitu tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas anggota kepolisian melalui motivasi kerja.

Observasi

Teknik observasi digunakan untuk memahami suatu situasi atau peristiwa tanpa bergantung pada laporan subjek atau responden. Observasi memungkinkan peneliti untuk mengamati apa yang sebenarnya terjadi, bukan apa yang mungkin dilaporkan oleh individu yang diamati. Observasi dilakukan secara langsung pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan

Wawancara

Wawancara, pengumpulan informasi dengan jalan bertanya langsung pada pihak terkait

sehingga memudahkan pengumpulan data baik primer maupun data sekunder. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang tidak bisa digali dengan kuesioner.

Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pengumpulan informasi dari berbagai jenis dokumen atau sumber tertulis. Dokumen tersebut dapat berupa teks, laporan, catatan, arsip, jurnal, atau rekaman lain yang relevan dengan tujuan penelitian. Dokumentasi memungkinkan peneliti untuk mengakses data historis yang telah dicatat dalam dokumen, yang dapat menjadi sumber informasi yang berharga tentang peristiwa masa lalu.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini untuk metode analisis data menggunakan software IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 26. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner/angket, dengan cara memberikan beberapa pernyataan terkait dengan variabel-variabel di atas yang ditujukan pada responden secara tertulis kemudian dijawab responden berdasarkan pengalaman yang dialaminya. Dalam mengelola data yang ada, setelah peneliti mengumpulkan data, baik dari lokasi penelitian maupun dari literatur-literatur lainnya dan dari hasil kepustakaan, maka peneliti menggunakan metode analisis sebagai berikut:

Uji instrument penelitian

- Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.
- Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* $> 0,60$.

Analisis jalur (*Path analysis*)

Analisis jalur dengan metode regresi linear berganda digunakan dalam menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas anggota kepolisian melalui motivasi kerja. Berikut adalah persamaan dalam analisis jalur menurut Saptutyningsih & Setyaningrum, (2020 : 191) dengan menggunakan rumus :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$
$$Z = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + e$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas Anggota Kepolisian
Z = Motivasi Kerja
 b_0 = Intercept
 b_1 s/d b_2 = Koefisien regresi yang akan dihitung
 X_1 = Disiplin Kerja
 X_2 = Lingkungan Kerja
e = Standar error.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis atas regresi dan korelasi digunakan dengan alat analisis sebagai berikut :

Uji t

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan pendekatan probabilitas yaitu nilai sig $< 0,05$ menemukan pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dan apabila nilai sig $> 0,05$ memberikan pengaruh yang tidak signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang simultan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 menemukan ada pengaruh yang simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, begitu pula sebaliknya.

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R akan berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen semakin kuat Ghazali, (2021 : 147). Koefisien Determinasi (R²) adalah suatu besaran yang mengukur seberapa baik persamaan garis regresi bisa menerangkan keragaman data. Nilai R² akan berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 persamaan garis regresi adalah semakin baik.

Uji Sobel

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (Abu-Bader & Jones, 2021) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat I. Rumus uji Sobel adalah sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan :

Sab = Besarnya standar error pengaruh tidak langsung

b = Jalur variabel intervening (I) dengan variabel

Sa = Standar error koefisien a

Sb = Standar error koefisien b

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t table, jika t hitung > nilai t tabel maka dapat di simpulkan pengaruh mediasi. Asumsi uji Sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil, maka uji sobel menjadi kurang konservatif.

TEMUAN EMPIRIS

Tabel 1: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	56	66,7
2	Perempuan	28	33,3
Jumlah		84	100

Tabel 2: Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	< 30 tahun	19	22,6
2	31-40 tahun	35	41,7
3	41-50 tahun	25	29,8
4	> 50 tahun	5	6,0
Jumlah		84	100

PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian adalah bagian penting dalam laporan penelitian yang berfungsi untuk menginterpretasikan dan menjelaskan hasil yang telah diperoleh, dimana hasil temuan penelitian dikaitkan dengan teori yang ada, mengevaluasi hasil dalam literatur sebelumnya dan mengidentifikasi implikasi dari hasil penelitian tersebut. Pembahasan hasil penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan temuan-temuan penelitian yang diperoleh melalui hasil penyebaran kuesioner kepada anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan, dimana hasil temuan penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan yakni menguji pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja anggota kepolisian dengan menggunakan analisis jalur maka diperoleh hasil penelitian bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan anggota kepolisian dalam penanganan pekerjaannya maka dapat diikuti oleh adanya peningkatan motivasi kerja anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Sebagaimana dikemukakan Siagian (2021:305) bahwa disiplin adalah suatu tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan

Hasil analisis yang telah dilakukan yakni menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja anggota kepolisian dengan menggunakan analisis jalur maka diperoleh hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik penataan lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik maka dapat diikuti oleh adanya peningkatan motivasi kerja anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Hal ini sebagaimana dikemukakan Sedarmayanti (2021:83), lingkungan adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Semakin baik penataan lingkungan kerja maka akan menjadi motivasi bagi seseorang dalam bekerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.

Dari hasil analisis yang dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja anggota Kepolisian dengan menggunakan analisis jalur maka diperoleh hasil penelitian bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja anggota kepolisian. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa dengan disiplin kerja anggota kepolisian yang tinggi dengan lebih fokus, patuh pada aturan, tepat waktu, dan bertanggung jawab, maka produktivitas kerja yang dicapai akan semakin meningkat. Hasil temuan ini didukung dengan teori yang dikemukakan Hasibuan (2021:193) bahwa disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun dan terus menerus dan bekerja sesuai aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan organisasi. Semakin

tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dicapai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara nyata dalam meningkatkan motivasi kerja anggota kepolisian. Dimana semakin tinggi Tingkat disiplin kerja maka motivasi kerja anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan akan semakin tinggi.
2. Dari hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara nyata dalam meningkatkan motivasi kerja anggota kepolisian. Semakin aman dan kondusif lingkungan kerja yang ada pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan maka motivasi kerja akan semakin tinggi.
3. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja anggota kepolisian. Dimana semakin tinggi disiplin kerja maka produktivitas kerja anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan juga akan semakin tinggi.
4. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja anggota kepolisian. Hal ini berarti bahwa semakin baik penataan lingkungan kerja maka akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja anggota kepolisian pada Batalyon A Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.
5. Berdasarkan analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja anggota kepolisian. Dimana tingginya motivasi kerja yang diberikan oleh institusi maka produktivitas kerja anggota kepolisian pada Batalyon A Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan akan semakin meningkat.
6. Hasil uji sobel test ditemukan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja anggota kepolisian pada Batalyon A Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Dimana dengan disiplin kerja yang tinggi maka akan menjadi motivasi bagi anggota kepolisian untuk lebih meningkatkan produktivitasnya kerjanya.
7. Hasil uji sobel test ditemukan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja anggota kepolisian pada Batalyon A Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Semakin tertata dengan baik lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik maka menjadi motivasi bagi pegawai dalam bekerja, dengan motivasi tersebut maka akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas kerja anggota kepolisian pada Batalyon A Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.

REFERENSI

- Abu-Bader, S., & Jones, T. V. (2021). Statistical Mediation Analysis Using the Sobel Test and Hayes SPSS Process Macro. *International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods*, 9(1), 42-61.
- Adtri, A., Esi, S., & Netti, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Non PNS Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Solok. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 264-273. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.310>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan Kesatu.

- Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator (Cetakan Ke 2)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Sleman: Deepublish.
- Anwar, S., & Abrar, U. (2023). The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance through Employee Discipline. *International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science*, 1(2), E-ISSN 2987-226X.
- Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Cahyaningrum, & Widya, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. *Universitas Duta Bangsa Surakarta*.
- Candra Ginting, Nur Sayidah, S. U. A. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Anggota Polres Kaiman. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 8032-8040 E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246 Website: <https://j-innovative.org/index.php/innovative>*.
- Candrawardhani, S. (2023). Produktivitas Kerja: Pengertian, Faktor, dan Cara engukurnya. <https://www.kitalulus.com/bisnis/meningkatkan-produktivitas-kerja>.
- Dantyo, P. R., Siti, A. E., & Ika, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2), 1-10.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240-247.
- Darmawan, R. B. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen). (*Doctoral Dissertation, IAIN SALATIGA*).
- Elfina, R. (2002). Pengaruh motivasi kerja dan Kesejahteraan Terhadap produktivitas Kerja Pada Kantor Satpol Pamong Praja Kota Batam. *Manajemen Pendidikan Islam Al Munadzomah*, 1(1), 41-52.
- Engel. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Kampar. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 41-51.
- Fahmi, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Fairunnisa, K. N., Santoso, E., Herminda, Ruwaida, & Sarpam. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Palapa Timur Telematika, Cikini, Jakarta Pusat. *Jurnal Ikraith Ekonomi Universitas Persada Indonesia*, 8(5).
- Farida;, N., Alliah;, A. B., & Zalianty, J. A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah : Eureka Media Group.
- Farida, N. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Book Chapter: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama: Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Ghozali, I. (2021). *Structural Equation Modeling Dengan Menggunakan Metode Alternatif Partial Least Square (PLS) Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2023). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan)*. Yogyakarta: CAPS.
- Haris, A. T. A., Musa, M. I., & Natsir, U. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesatuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidrap. *Journal of Management and Social Sciences*, 3(1),

- 65-73. <https://doi.org/10.55606/jimas.v3i1.976>
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Pamulang: Unpam Press.
- Hasibuan, M. S. . (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta.
- Herlinda, Menne, F., & Suriani, S. (2021). pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 121-125.
- Hisanuddin, I. I., Ainun, W. O. N., & Rais, L. O. M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Baubau. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), Online ISSN: XXXX-XXXX.
- Humaidi. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja*. Banjarmasin : El Publisher.
- Irfan, A. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *IMBis : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis ISSN : 2962-6331 DOI : 10.24034/jimbis.V2i1.5794*.
- Irmayani, & Dian, N. W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Publisher CV. Budi Utama.
- Kamalisa, D., Karnadi, & Sari, L. P. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Asn Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Polres Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(8), 1604. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i8.2205>
- Kazdal, A., Kilic, Y., & Yilmaz, M. . (2023). Financial Market Discipline on Bank Risk: Implications of State Ownership. *SSRN Electronic. Journal*, 24(2), 100157. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4655873>.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi-BSD. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 303-311.
- Liawati. (2024). *Dinamika Organisasi Pengaruh Lingkungan Kerja, Fisik, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan*. Jawa Tengah : Eureka Media Aksara.
- Lobubun, M. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua*. 1(2), 52-56.
- Manulang, Riskiya, F., Sulaeman, & Maman. (2024). Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Lingkungan, Disiplin, Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 10(1), 99-113.
- Marjuni, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik*. Makassar: Chakti Pustaka Indonesia.
- Muflihin, M. H. (2024). *Motivasi Kinerja*. Banten: Berkah Aksara Cipta Karya Divisi Publikasi dan Penelitian.
- Muliadin, & Jaenab. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kompi 3 Batalyon C Pelopor Sat Brimob Polda Nusa Tenggara Barat the Influence of Work Environment on the Performance of Members of Company 3 Battalion C Pioneer Unit , Mobile Brigade Corps , West Nusa Ten. *Indonesian Journal Of Intelektual Publication*, 4(3), 90-95.
- Nasution, F. A., Matondang, S., & Sihombing, N. S. (2021). Pengaruh Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Prointegrita*, 4(3), 373-383.
- Nirvandhi, N. S., Setyariningsih, E., & Dwihandoko, T. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja

- Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD Eko Plastik. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(5), e-ISSN: 2775-4200; p-ISSN: 2580-8028, Hal 226-241.
- Nugroho, A. J. (2021). *Tinjauan Produktivitas Dari Sudut Pandang Ergonomi*. Padang: PACE (Partnership for Action on Community Education).
- Nurani, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di PT Ungaran Sari Garment Iii Unit Pringapus 6. *Journal of Management*, 8(1), ISSN : 2502-7689.
- Nurdin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, Serta Lingkungan Kerja)*. Cetakan Pertama. Makassar: Mitra Ilmu.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III (1), 60-74.
- Pandi, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Purnamasari, D. D. (2023). *Kritik Kinerja POLRI, dari penegakan hukum hingga penyalahgunaan wewenang*. Kompas.Com.
- Rahmadin, K., Nurlasera, & Wulandari, H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional Iikebun Air Molek-i. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial (JEIS)V Juni 2025*, Pp. 148 ~158, 4(1), E-ISSN: 3025-9126 | <https://jom.uin-suska.ac.id/ind>.
- Rahmawati, A., & Adiwati, M. R. (2021). Pengaruh Mutasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Karimunjawa Surabaya. *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), 131-142.
- Rampisela J, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA Januari 2020*, 8(1), 302-311.
- Riana, A., Sitoro, S., & Khotijah, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(2), 524-533. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.77>
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori*. Jakarta : Murai Kencana.
- Rst, R., Lahat, M. A., & Susilowati, I. H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan pada PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta. *Jurnal AKRAB JUARA*, 4(4), 178-193.
- Saptutyingsih, E., & Setyaningrum, E. (2020). *Penelitian Kuantitatif Metode dan Alat Analisis Dilengkapi Dengan Contoh Proposal Penelitian*. Cetakan pertama,. Yogyakarta: Gosyen.
- Saputra, D. eka, Putra, R. bayu, Mulyadi, O., & Fitri, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt.Incasi Raya Di Pesisir Selatan. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship*, 2(1).
- Sastrohadiwiryono, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.

- Sedarmayanti. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi, Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., & Senoaji, F. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Padang Sumatera Barat : Global Eksekutif Teknologi*.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihite, M., Albanjari, Rohman, F., Sinurat, Juniarni, E., & Kustina, K. T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menyongsong Era Disrupsi)*. Bandung : Media Sains Indonesia.
- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I. P. S., Siregar, L. A., & Mahriani, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perspektif Pengembangan dan Perencanaan*. Cetakan Pertama. Jawa Barat: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia membngun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2023). *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soelistya, D. (2023). *Media Lingkungan Spirit Kinerja Karyawan*. Sidoarjo : Nizamia Learning Center.
- Sudarmanto, Y., Martini, N., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(1), ISSN : 1907-3011 Print) 2825-1127 (Online).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujila, K., Prijati, P., & Santoso, B. H. (2023). The Effect Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance Through Emotional Intelligence. *HSS (Journal of Humanities and Social Studies) Volume 07, Number 02, July 2023, Page 511-517* <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jhss>, 7(2), e-ISSN: 2598-120X; p-ISSN: 2598-117X.
- Susanto, Y. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 18(2), 133–144.
- Sutrisno Edy. (2020). *manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). kencana.
- Syahrudin, B. Ilyas, J., & Maddatuang, B. (2024). Analisis Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan. *Vifada Management and Social Sciences*, 2(2), 23–35. <https://doi.org/10.70184/vaxt0t72>
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 1–9.
- Utama, Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar dan Teori*. Jakarta: UNJ Press.
- Waskito, W., & Wulandari, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(1), P-ISSN : 1411-710X, e-ISSN : 2820-388X.
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37-47., 1(1), 27–47.
- Widadi, H. K., & Hisyam. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(9), ISSN: 2461-0593.
- Wijaya, C., Manurung, O., & Hidayat, R. (2020). *Produktivitas Kerja*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Wirawan, P. J., Haris, I. A., & Suwena, K. R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Tirta Mumbul Jaya Abadi.

Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 10(1), 305.

Yuswardi. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Pemeriksa Forensik Puslabfor Bareskrim POLRI Program Pasca Sarjana Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. *Responsive, 2(2)*, 59-65.