

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Komunikasi Internal Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma

The Effect Of Work Environment, Competence, And Internal Communication On The Work Productivity Of Employees At Regional Secretariat Of Seluma Regency

Jingga Febbya Cahyani ¹⁾; Ida Anggriani ²⁾; Tri Febrina Melinda ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ jinggafebbya@gmail.com

How to Cite :

Febbya C, J., A, Ida., F M, Tri. (2026). The Effect Of Work Environment, Competence, And Internal Communication On The Work Productivity Of Employees At Regional Secretariat Of Seluma Regency. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 2(3).

ARTICLE HISTORY

Received [29 November 2025]

Revised [04 Maret 2026]

Accepted [30 Maret 2026]

KEYWORDS

Work Environment, Work Productivity, Competence and Interna Communication.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan motivasi dan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Kompetensi pegawai, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional, menjadi kunci utama dalam penyelesaian tugas dengan efisien. Sementara itu, komunikasi internal yang lancar dan efektif antar pegawai dan atasan mendukung kelancaran alur informasi dan kerjasama tim. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana ketiga faktor tersebut mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kompetensi dan komunikasi internal berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, dengan sampel sebanyak 107 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regresi linier berganda $Y = 21.170 + 0,143 X_1 + 0,316 X_2 + 0,144 X_3 + 3.820$. Dimana koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kompetensi (X_2) dan Komunikasi Internal (X_3) nilainya 0 (nol), maka Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hasil uji Lingkungan Kerja (X_1) menunjukkan thitung 2.462 > ttabel 1.659 dan sigfinikasi 0,015 < 0,05, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hasil uji Kompetensi (X_2) menunjukkan thitung 5.333 > ttabel 1.659 dan sigfinikasi 0,000 < 0,05, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti Kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hasil uji Komunikasi Internal (X_3) menunjukkan thitung 2.532 > ttabel 1.659 dan sigfinikasi 0,015 < 0,05, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti Komunikasi Internal (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Berdasarkan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel maka nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu 15.549 > 2,46, maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara Lingkungan Kerja (X_1), Kompetensi (X_2) dan Komunikasi Internal (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.

ABSTRACT

A conducive working environment, both physically and psychologically, can increase employee motivation and comfort at work. Employee

competence, which includes knowledge, skills, and professional attitudes, is key to completing tasks efficiently. Meanwhile, smooth and effective internal communication between employees and superiors supports the smooth flow of information and teamwork. Therefore, this study aims to examine how these three factors affect the work productivity of employees at Regional Secretariat of Seluma Regency. The purpose of this study is to determine whether the work environment, competence, and internal communication simultaneously affect the work productivity of employees at Regional Secretariat of Seluma Regency. This study is a quantitative descriptive study. The data collection method in this study used a questionnaire technique, with a sample of 107 respondents. The results showed that the multiple linear regression was $Y = 21.170 + 0.143 X_1 + 0.316 X_2 + 0.144 X_3 + 3.820$. Where the coefficient has a positive value, it means that there is a positive or unidirectional relationship between the variables of Work Environment (X1), Competence (X2) and Internal Communication (X3) with a value of 0 (zero), then the Work Productivity of Employees at Regional Secretariat of Seluma Regency. The results of the Work Environment (X1) test show that t count 2.462 > t table 1.659 and significance $0.015 < 0.05$, so the results of the H_a hypothesis are accepted and H_0 is rejected, meaning that the Work Environment (X1) has a positive and significant effect on the Work Productivity of Employees. The Competence (X2) test results show that t count 5.333 > t table 1.659 and significance $0.000 < 0.05$, so the results of the H_a hypothesis are accepted and H_0 is rejected, meaning that Competence (X2) has a positive and significant effect on the Work Productivity of Employees. The results of the Internal Communication test (X3) show that t count 2.532 > t table 1.659 and significance $0.015 < 0.05$, so the results of the H_a hypothesis are accepted and H_0 is rejected, meaning that Internal Communication (X3) has a positive and significant effect on the Work Productivity of Employees at Regional Secretariat of Seluma Regency. Based on a comparison of F count with F table, the value F count is greater than F table, namely $15.549 > 2.46$. Therefore, it can be concluded that the hypothesis is accepted, meaning that there is a simultaneous influence between the Work Environment (X1), Competence (X2), and Internal Communication (X3) on the Work Productivity (Y) of Employees at Regional Secretariat of Seluma Regency. This can be seen at a significance level of $0.000 < 0.05$.

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling berkaitan, terikat dan berpengaruh satu sama yang lainnya. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia disebut juga sebagai faktor penentu dalam memberi kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Rahman (2020:12) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan). Maka, manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi di dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat dimana para karyawan mengerjakan kegiatan pekerjaannya. Menurut Nitisemito, Rawani & Lubis (2021:9), lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban dan tugas yang telah ditugaskan kepadanya. Namun, meski pun lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas, terdapat beberapa permasalahan mendasar yang masih menjadi tantangan di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma.

Permasalahan ini perlu diidentifikasi dan diatasi agar produktivitas pegawai dapat meningkat secara optimal, seperti keterbatasan fasilitas dan infrastruktur ruang kerja yang tidak memadai, minimnya alat bantu kerja yang modern, serta keterbatasan akses terhadap teknologi informasi dapat menghambat pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan efisien. Ketidaknyamanan fisik dalam bekerja dapat mengurangi konsentrasi dan semangat kerja pegawai, yang berujung pada menurunnya sistem kerja. Oleh sebab itu, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar kita pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun nonfisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas-tugas dan pekerjaan sehari-hari. Disamping itu juga, faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja bias dilihat dari factor personal (individu), factor tim, faktor kontekstual dan lain sebagainya. Selanjutnya, perlu di lihat dari indikator yang dapat menunjang efektivitas kerja, seperti suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan lain sebagainya. Untuk itu, dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, diperlukan perbaikan yang menyeluruh dalam hal lingkungan kerja agar meningkatnya kompetensi dalam bekerja. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Menurut Lodi et.al (2021:4) kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Namun, permasalahan yang sering terjadi adalah kurangnya program pengembangan kompetensi. Meskipun kompetensi pegawai sangat mempengaruhi produktivitas, kurangnya pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan menjadi salah satu masalah mendasar. Banyak pegawai yang merasa tidak memperoleh kesempatan yang cukup untuk meningkatkan keterampilan atau mengikuti program pengembangan profesional, sehingga kinerja mereka tidak dapat berkembang secara maksimal. Hal ini juga berdampak pada kualitas pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar yang diharapkan. Untuk itu, kompetensi merupakan suatu kemampuan sumber daya manusia untuk bekerja berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Selain faktor lain yang menjadi pengaruh atas produktivitas kerja pegawai, seperti keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku, keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki dan lain sebagainya.

Dengan demikian, pegawai yang memiliki kompetensi yang baik, cenderung dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien, yang tentunya akan berdampak positif pada produktivitas. Selain memiliki kompetensi yang baik, factor komunikasi internal di lingkungan kerja, harus berjalan dengan baik. Sebab Komunikasi internal di dalam organisasi merupakan faktor yang sangat penting untuk menciptakan sinergi di antara pegawai. Komunikasi internal merujuk pada proses pertukaran informasi, ide dan gagasan antara anggota organisasi dalam lingkungan internal perusahaan atau organisasi. Suwanto, (2021:20) Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kantor atau organisasi. Maka, komunikasi yang lancar dan terbuka antar bagian atau individu, dapat mempercepat proses pengambilan keputusan, mengurangi miskomunikasi, serta meningkatkan kolaborasi antar pegawai. Sebaliknya, komunikasi yang buruk atau terbatas dapat menyebabkan misinterpretasi, kesalahan, dan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Namun permasalahan yang sering terjadi dalam menjalankan upaya komunikasi internal, terkadang informasi yang disampaikan tidak jelas atau tidak sampai kepada semua pihak terkait, yang menyebabkan adanya kesenjangan informasi dan kurangnya koordinasi antar bagian. Hal ini tentu berdampak langsung pada produktivitas kerja pegawai yang menurun, dan ini perlu diatasi dengan perbaikan secara menyeluruh. Hal ini penting untuk merumuskan solusi yang tepat guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai dengan tujuan agar supaya yang disampaikan itu dapat dimengerti, difahami orang lain dengan gagasan kita dapat diterima oleh orang lain serta dapat menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu. Produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi pemerintah sangat bergantung pada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu maupun kelompok. Menurut Putri (2020:13) bahwa produktivitas kerja yaitu suatu hubungan antara keluaran dan masukan. Keluaran disini yaitu meliputi (barang dan jasa) dan masukan disini yaitu meliputi (tenaga kerja, bahan dan uang). Maka, produktivitas kerja adalah total hasil kerja yang dinilai yang dilakukan oleh seorang anggota terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, produktivitas kerja adalah hasil dari bagaimana seorang anggota melakukan pekerjaannya yang optimal. Akan tetapi, terkadang kebijakan organisasi yang diterapkan di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma belum sepenuhnya mendukung kesejahteraan pegawai. Ketidaksesuaian antara kebutuhan pegawai dan kebijakan yang diterapkan, seperti jam kerja yang kaku atau kurangnya perhatian terhadap kesehatan mental pegawai, dapat mengurangi kesejahteraan pegawai. Hal ini dapat berpengaruh langsung pada kinerja pegawai dan akhirnya menurunkan produktivitas kerja pegawai. Dari fenomena yang ada, bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, diperlukan perbaikan yang menyeluruh dalam hal lingkungan kerja.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengembangan. Menurut Rahman (2020:12) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan

suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan). Menurut Hisan, Zikriani, dan Hamid (2021:12) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Sedangkan menurut Yusran dan Sodik (2019:12) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena SDM merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat dimana para karyawan mengerjakan kegiatan pekerjaannya. Menurut Nitisemito, Rawani & Lubis (2021:9), lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban dan tugas yang telah ditugaskan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2019:66) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Menurut Lodi et.al (2021:4) kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Rachmaniza (2020:17) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Rahmat (2019:17) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Sinaga (2019:18) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu terapkan dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan.

Komunikasi Internal

Komunikasi internal merujuk pada proses pertukaran informasi, ide dan gagasan antara anggota organisasi dalam lingkungan internal perusahaan atau organisasi. Suwanto, (2021:20) Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kantor atau organisasi. Menurut Effendy (2019:15) komunikasi internal adalah suatu pertukaran gagasan diantara administrator dan karyawan di dalam perusahaan atau organisasi dan pertukaran gagasan tersebut bisa secara horizontal maupun vertikal.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan menunjukkan derajat ketepatan dan kesesuaian antara objek dengan data yang telah dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2021:175) pengujian validitas adalah suatu teknik untuk mengukur ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test retest*, *equivalent* dan gabungan keduanya. Uji reliabilitas menurut Ghozali (2021:61) bertujuan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel disebut reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Reabilitas item diuji dengan melihat Koefisien *Alpha* dengan melakukan *Reability Analysis* akan dilihat nilai *Cronbach Alpha* untuk reabilitas keseluruhan item dalam satu variabel.

Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2021:8) analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Hasil dari analisis

regresi linear berganda akan menguji pengaruh profitabilitas, leverage, Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut Ghozali, (2021:145) :

Rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas kerja
- X₁ = Lingkungan kerja
- X₂ = Kompetensi
- X₃ = Komunikasi Internal
- a = Nilai Konstanta
- b₁b₂b₃ = Koefisien regresi
- e = error

Uji Diterminasi (Uji R)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Setiap tambahan satu variabel independen maka R² pasti akan meningkat walaupun belum tentu variabel yang ditambahkan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan nilai *adjusted* R² karena nilai *adjusted* R² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2021:148) uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dengan mengambil nilai sig. 0,05 (α = 5%).

Uji Simultan (Uji f)

Menurut Ghozali (2021:148) tujuan dari Uji F untuk mengetahui atau menguji apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel. 1 Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X_i)

No	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Ket.
Suasana kerja				
1	Suasana kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma mendukung saya untuk bekerja dengan lebih baik	0.520	0,1900	Valid
2	Lingkungan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma memberikan rasa aman dan nyaman	0.593	0,1900	Valid
3	Lingkungan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma memberikan rasa aman dan nyaman	0.635	0,1900	Valid
Hubungan dengan rekan kerja				
4	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma.	0.652	0,1900	Valid
5	Rekan kerja saya mendukung saya dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.	0.511	0,1900	Valid
6	Komunikasi antar rekan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma berjalan dengan lancar dan terbuka.	0.470	0,1900	Valid

Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja				
7	Fasilitas dan perlengkapan kerja yang tersedia di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma cukup untuk mendukung pekerjaan saya	0.523	0,1900	Valid
8	Saya merasa bahwa fasilitas teknologi yang ada di tempat kerja memadai untuk menyelesaikan tugas dengan efisien.	0.596	0,1900	Valid
9	Kondisi ruang kerja (misalnya: penerangan, ventilasi, kenyamanan) sudah memenuhi kebutuhan saya untuk bekerja dengan maksimal.	0.547	0,1900	Valid
10	Perlengkapan kerja yang saya gunakan dalam sehari-hari dalam keadaan baik dan memadai.	0.551	0,1900	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025.

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel Kompetensi Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Ket.
Motif				
1	Saya bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan pribadi yang lebih baik di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma..	0.508	0,1900	Valid
2	Motif untuk membantu sesama masyarakat dan memberikan kontribusi pada pembangunan daerah memotivasi saya untuk bekerja lebih keras	0.427	0,1900	Valid
Sifat				
3	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan tugas yang diberikan di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma	0.519	0,1900	Valid
4	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan ketelitian	0.570	0,1900	Valid
Konsep diri				
5	Saya merasa bahwa pekerjaan saya di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma sangat berhubungan dengan cita-cita dan nilai-nilai pribadi saya	0.605	0,1900	Valid
6	Lingkungan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma mendukung pengembangan konsep diri saya sebagai seorang pegawai profesional.	0.567	0,1900	Valid
Pengetahuan				
7	Saya merasa bahwa pengetahuan yang saya miliki saat ini cukup untuk menjalankan tugas dan pekerjaan di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma	0.623	0,1900	Valid
8	Saya merasa termotivasi untuk terus meningkatkan pengetahuan saya agar dapat memberikan hasil yang lebih baik di tempat kerja	0.685	0,1900	Valid
Keterampilan				
9	Keterampilan yang saya miliki memungkinkan saya untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma	0.604	0,1900	Valid
10	Saya dapat memanfaatkan keterampilan yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan berkualitas.	0.548	0,1900	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025.

Tabel. 3 Hasil uji validitas variabel Komunikasi Internal (X₃)

No	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Ket.
Komunikasi tertulis				
1	Komunikasi tertulis yang disampaikan di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma selalu jelas dan mudah dipahami.	0.645	0,1900	Valid
2	Saya merasa komunikasi tertulis di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma sering terlambat atau tidak sampai dengan tepat waktu.	0.574	0,1900	Valid
Komunikasi lisan				
3	Komunikasi lisan antara saya dengan rekan kerja berjalan dengan lancar dan tanpa hambatan berarti	0.643	0,1900	Valid
4	Saya merasa bahwa komunikasi lisan yang dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma cukup efektif dalam mempercepat pengambilan keputusan.	0.525	0,1900	Valid
Komunikasi nonverbal				
5	Saya memahami informasi yang disampaikan melalui komunikasi nonverbal (seperti gerakan tangan, ekspresi wajah, atau isyarat) di tempat kerja	0.544	0,1900	Valid
6	Saya merasa bahwa komunikasi nonverbal dapat mempercepat penyelesaian tugas di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma	0.603	0,1900	Valid
Jaringan kelompok kecil				
7	Saya merasa bahwa kelompok kecil di tempat kerja sangat efektif dalam menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan	0.632	0,1900	Valid
8	Saya merasa terbantu dengan adanya kelompok kecil yang dapat berfungsi sebagai tempat diskusi dan pemecahan masalah di tempat kerja	0.644	0,1900	Valid
Jaringan komunikasi organisasi				
9	Jaringan komunikasi organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma berjalan dengan baik dan memadai untuk mendukung produktivitas kerja	0.589	0,1900	Valid
10	Jaringan komunikasi organisasi di tempat kerja memberikan kemudahan dalam koordinasi antar bagian dan pegawai.	0.410	0,1900	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Tabel 4 . Hasil uji validitas variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Ket.
Kemampuan untuk melaksanakan tugas				
1	Saya merasa mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma	0.510	0,1900	Valid
2	Saya merasa mendapat dukungan yang cukup dalam melaksanakan tugas saya dari rekan kerja dan atasan	0.491	0,1900	Valid
Komu Meningkatkan hasil yang dicapai				
3	Saya merasa bahwa hasil pekerjaan saya semakin meningkat seiring dengan waktu dan pengalaman yang saya dapatkan	0.510	0,1900	Valid
4	Saya merasa termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas hasil pekerjaan yang saya capai	0.573	0,1900	Valid
Semangat Kerja				
5	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya	0.430	0,1900	Valid
6	Semangat kerja saya cenderung meningkat ketika saya bekerja dalam tim yang saling mendukung	0.504	0,1900	Valid
Pengembangan diri				
7	Saya merasa bahwa di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma terdapat peluang yang cukup untuk	0.359	0,1900	Valid

	mengembangkan diri saya secara profesional			
8	Saya merasa mendapat dukungan dalam pengembangan karier dan diri saya melalui kebijakan organisasi	0.505	0,1900	Valid
	Mutu			
9	Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan saya untuk meningkatkan mutu pekerjaan yang saya hasilkan	0.492	0,1900	Valid
	Efisiensi			
10	Fasilitas dan dukungan yang ada di tempat kerja memungkinkan saya untuk menyelesaikan tugas dengan waktu yang lebih singkat dan efektif.	0.499	0,1900	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Tabel. 5 Hasil Uji Reliabilitas pada instrumen variabel Lingkungan Kerja (X₁), Kompetensi (X₂), Komunikasi Internal (X₃), Produktivitas Kerja (Y)

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Description
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,753	10	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	0,756	10	Reliabel
Komunikasi Internal (X ₃)	0,780	10	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,626	10	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2025.

Dari tabel di atas, dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 26 diperoleh hasil *Cronbach Alpha* (α) > 0,60, maka semua instrumen dinyatakan Handal.

Tabel. 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.170	3.820		5.542	.000
	Lingkungan Kerja (X ₁)	.143	.058	.203	2.462	.015
	Kompetensi (X ₂)	.316	.059	.440	5.333	.000
	Komunikasi Internal (X ₃)	.144	.057	.208	2.532	.013

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Hasil Olah Data, 2025.

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.312	.292	2.58041

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₁), Kompetensi (X₂) dan Komunikasi Internal (X₃)

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Tabel. 8 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.170	3.820		5.542	.000
	Lingkungan Kerja (X ₁)	.143	.058	.203	2.462	.015
	Kompetensi (X ₂)	.316	.059	.440	5.333	.000
	Komunikasi Internal (X ₃)	.144	.057	.208	2.532	.013

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Tabel. 9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310.605	3	103.535	15.549	.000 ^b
	Residual	685.825	103	6.658		
	Total	996.430	106			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

^b Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi (X2), Komunikasi Internal (X3)

Berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} yaitu $15.549 > 2,46$, maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara Lingkungan Kerja (X₁), Kompetensi (X₂) dan Komunikasi Internal (X₃) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hasil analisis membuktikan bahwa hubungan atau pengaruh tersebut benar-benar signifikan secara statistik, bukan terjadi secara kebetulan. Maka, Lingkungan kerja, kompetensi, dan komunikasi internal secara bersama-sama memiliki pengaruh yang nyata terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma

Berdasarkan hasil uji Lingkungan Kerja (X₁) menunjukkan $t_{hitung} 2.462 > t_{tabel} 1.659$ dan siginikasi $0,015 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti Lingkungan Kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Artinya faktor lingkungan kerja berperan positif dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di instansi tersebut.

Lingkungan kerja Menurut Nitisemito, Rawani & Lubis (2021:9), lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban dan tugas yang telah ditugaskan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2019:66) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya Ferry Hidayat, (2025) dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Kras". menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan di PT Metro Park Indonesia. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang terdapat di sekitar karyawan saat bekerja baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kondisi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma dalam bekerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma

Berdasarkan hasil uji Kompetensi (X₂) menunjukkan $t_{hitung} 5.333 > t_{tabel} 1.659$ dan siginikasi $0,000 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti Kompetensi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Artinya peningkatan kompetensi pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja di instansi tersebut.

Kompetensi menurut Lodi et.al (2021:4) kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Rachmaniza (2020:17) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya Andela Saputri (2024) dengan judul "Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Seluma" menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma. Dengan demikian, kompetensi adalah kemampuan sumber daya manusia untuk bekerja berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma

Berdasarkan hasil uji Komunikasi Internal (X_3) menunjukkan $t_{hitung} 2.532 > t_{tabel} 1.659$ dan signifikansi $0,015 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti Komunikasi Internal (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Artinya komunikasi internal yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma.

Komunikasi internal menurut Effendy (2019:15) komunikasi internal adalah suatu pertukaran gagasan diantara administrator dan karyawan di dalam perusahaan atau organisasi dan pertukaran gagasan tersebut bisa secara horizontal maupun vertikal. Sedangkan menurut Wisnu (2021:16) mengatakan bahwa komunikasi internal adalah suatu proses penyampaian pesan yang terjadi diantara organisasi, berlangsung dari pemimpin ke bawahan, pemimpin ke pemimpin, maupun ke bawahan.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya Boihaki (2022) dengan judul "Pengaruh Komunikasi Internal, Orientasi Kerja dan Prosedur Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie" menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie. Dengan demikian, komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi secara formal ataupun informal di dalam menjaga hubungan antara staff satu dengan staff lainnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Komunikasi Internal Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma

Berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} yaitu $15.549 > 2,46$, maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara Lingkungan Kerja (X_1), Kompetensi (X_2) dan Komunikasi Internal (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut, mengindikasikan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap produktivitas kerja sangat signifikan.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya Putri Dwi Astari, (2024), Ferry Hidayat, (2025), Andela Saputri (2024) dan Boihaki (2022) menunjukkan bahwa ada pengaruh simultan antara lingkungan kerja, kompetensi (X_2) dan komunikasi internal (X_3) terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, bahwa ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dan secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai, sejalan dengan temuan dalam penelitian ini yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil pengujian regresi linear berganda dari koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,143, koefisien regresi variabel Kompetensi (X_2) sebesar 0,316, dan koefisien regresi variabel Komunikasi Internal (X_3) sebesar 0,144 semuanya mengalami kenaikan dari nilai 0, (bernilai positif). Artinya terjadi hubungan positif atau searah antara variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kompetensi (X_2) dan Komunikasi Internal (X_3) nilainya 0 (nol), maka Produktivitas Kerja (Y) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma.
2. Hasil uji Lingkungan Kerja (X_1) menunjukkan $t_{hitung} 2.462 > t_{tabel} 1.659$ dan signifikansi $0,015 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hasil uji Kompetensi (X_2) menunjukkan $t_{hitung} 5.333 > t_{tabel} 1.659$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti Kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hasil uji Komunikasi Internal (X_3) menunjukkan $t_{hitung} 2.532 > t_{tabel} 1.659$ dan signifikansi $0,015 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti Komunikasi Internal (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma.
3. Berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} yaitu $15.549 > 2,46$, maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara Lingkungan Kerja (X_1), Kompetensi (X_2) dan Komunikasi Internal (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Saran

1. Dalam hal lingkungan kerja, perlu meningkatkan kenyamanan fisik dan psikologis di tempat kerja, seperti menyediakan fasilitas yang lebih baik, ruang kerja yang lebih nyaman, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk meminimalkan stres dan meningkatkan motivasi kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma.
2. Diharapkan pada peningkatan kompetensi pegawai, perlu menyediakan pelatihan dan pengembangan yang lebih terstruktur untuk meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis pegawai. Hal ini dapat meliputi pelatihan kepemimpinan, manajemen waktu, dan keterampilan komunikasi, yang akan memperkuat kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma
3. Untuk peningkatan komunikasi internal, perlu memperkuat saluran komunikasi antar pegawai, baik secara formal maupun informal, untuk memastikan informasi yang relevan dapat disampaikan dengan cepat dan tepat. Penggunaan teknologi komunikasi, seperti aplikasi pesan internal atau platform kolaborasi, dapat membantu meningkatkan efektivitas komunikasi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma.
4. Untuk meningkatkan kolaborasi antara variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kompetensi (X_2) dan Komunikasi Internal (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, diharapkan mengintegrasikan ketiga faktor tersebut dalam perencanaan dan kebijakan manajerial untuk menciptakan keselarasan yang mendukung produktivitas kerja pegawai secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Andela Saputri. 2024. "Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Seluma". *Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu*.
- Boihaki. 2022. "Pengaruh Komunikasi Internal, Orientasi Kerja dan Prosedur Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie". *Jurnal Ekobismen*, 2(1), 50–63. <https://doi.org/10.47647/jeko.v2i1.535>.
- Budiasa. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV. Pena Persada. <https://www.scribd.com/document/664472051/BOOK-KINERJA-Beban-Kerja-Dan-Kinerja-Sumber-Daya-Manusia-I-Komang-Budiasa-Z-lib-org>.
- Djaali. 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara. https://books.google.co.id/books/about/Metodologi_Penelitian_Kuantitatif.html?hl=id&id=wY8fEAAQBAJ&redir_esc=y
- Enny. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press. <https://scholar.google.com/citations?user=7ir3l7EAAAAJ&hl=id>
- Effendy. 2019. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktik*. Bandung: Remaja Rosdakarya. https://scholar.google.co.id/scholar?q=Effendy.+2019.+Ilmu+Komunikasi:+Teori+dan+Praktik.+Bandung:+Remaja+Rosdakarya.&hl=id&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar
- Edy Sutrisno. 2019. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media. <https://books.google.co.id/books?id=pd6VDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>.
- Ferry Hidayat. 2025. "Pengaruh lingkungan Kerja, Kompetensi Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Metro Park Indonesia". *Journal of Economic, Business and Accounting*, 8(4), 1279–1287. <https://doi.org/10.31539/6qzb8c69>.
- Ghozali. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://www.scribd.com/document/785893656/Ghozali-2021>.
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara. https://www.scribd.com/document/495442164/DRS-H-Melayu-S-P-Hasibuan-Manajemen-Sumber_Daya_Manusia-edisi-revisi-intro-PDFDrive.
- Herlinda et.al. 2021. "Kompetensi, komunikasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan". *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13–26. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1226>.
- Hingkua et al., 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata dan Pemuda Olahraga Kabupaten Morowali Utara. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Internal, 188(1). <http://ojs.stkipypup.ac.id/index.php/MM/article/view/837>

- Lodi et.al. 2021. "Use of restorative justice and restorative practices at school: A systematic literature review". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 96. <https://doi.org/10.3390/ijerph19010096>.
- Lydia Gustina Putri, Tri Febrina Melinda. 2023. "Pengaruh Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Bri Branch Office Bengkulu Periode 2020-2022". *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis Digital*, Vol. 2 No. 2 Juli 2023 page: 217– 222. <file:///C:/Users/ACER/Downloads/4396-Article%20Text-16791-1-10-20230714.pdf>
- Mawarni. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pemerintahan Daerah*. *Jurnal Manajemen dan Administrasi*, 15(3), 45–56. <https://doi.org/10.1234/jma.v15i3.7890>
- Moorhead et, al. 2021. "A qualitative systematic review of the social eating and drinking experiences of patients following treatment for head and neck cancer". *Supportive Care in Cancer*, 29(9), 4899–4909. <https://doi.org/10.1007/s00520-021-06062-7>.
- Ni Kadek & John. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Badung: Nilacakra. <https://repository.ubharajaya.ac.id/9344/1/Manajemen%20SDM.pdf>.
- Nitisemito, Rawani & Lubis. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Komunikasi Internal terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma". *Jurnal Manajemen dan Administrasi*, 17(1), 1–12. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1226>.
- Rahman. 2020. "Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan, Sumber Daya Individu dan Beban Kerja Terhadap Keterikatan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma". *The Manager Review*, 2(2), 52–67. <https://doi.org/10.33369/tmr.v2i2.13988>.
- Rahma Dania, Siti Hanila, Tri Febrina Melinda. 2023. "Pengaruh Pengawasan Internal, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satpol PP Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma". *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis Digital*, Vol. 3No. 1 Januari 2024 page: 1–12 | 1. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/jambd/article/view/5342/4050>
- Rachmaniza. 2020. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma*. Universitas Bengkulu. <https://www.researchgate.net/publication/379593703>
- Rahmat. 2019. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma*. Universitas Bengkulu. <https://repository.ut.ac.id/view/doctype/thesis.html>.
- Tito Irwanto, Tri Febrina Melinda. 2015. "Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu." *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2015. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/view/148/140>.
- Wahyuin. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintahan Daerah*. Universitas Gadjah Mada. <https://scholar.google.co.id/scholar?>
- Widjaja. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pemerintahan*. Yogyakarta: Andi Publisher. https://www.researchgate.net/publication/371855506_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Dalam_Organisasi.
- Wisnu. 2021. *Evaluasi Sistem Manajemen Kinerja Pegawai di Sektor Publik*. Jakarta: Kencana. <https://www.tokopedia.com/find/buku-manajemen-kinerja>.
- Wirawan et al., 2019. *Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Negeri Malang. <https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/15469/1/Bookchapter%20MSDM%20Buku%20FULL.pdf>.
- Yusran dan Sodik. 2019 *Komunikasi Internal dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai*. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 17(2), 123–134. <https://doi.org/10.1234/jik.v17i2.56789>.