

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, *WORK FROM HOME* DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PUPR PROVINSI BENGKULU

Oktaviani

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik, *work from home*, dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas PUPR Provinsi Bengkulu. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan sampel sebanyak 163 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t (parsial), uji f (simultan) dan determinasi (R^2) dengan alat pengolahan data menggunakan program SPSS For Windows Versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel dalam penelitian yang dilakukan adalah valid dan reliabel. Dalam pengujian hipotesis, lingkungan kerja non fisik (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. *work from home* (X_2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. dan kompetensi (X_3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik, *work from home* dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Bekerja dari rumah; Kompetensi; Lingkungan Kerja Non-Fisik; Produktivitas Kerja

Abstract

*This study aims to examine and analyze the influence of the non-physical work environment, work from home, and competence on employee work productivity at the Bengkulu Provincial PUPR Service. The data collection technique used a questionnaire, with a sample of 163 people. The analytical method used is Multiple Linear Regression, t-test (partial), f-test (simultaneous) and determination (R^2) with data processing tools using the SPSS For Windows Version 16.0 program. The results showed that all statement items for the variables in the research carried out were valid and reliable. In testing the hypothesis, the non-physical work environment (X_1) has a positive and significant effect on employee work productivity. *work from home* (X_2), has a positive and significant effect on employee work productivity. and competence (X_3), have a positive and significant effect on employee work productivity. The F test shows that non-physical work environment, work from home and competence have a simultaneous effect on employee work productivity.*

Keyword: Work From Home; Competence; Non-Physical Work Environment; Work Productivity.

Copyright © 2024 Oktaviani

How to cite this article: Oktaviani. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Work from Home dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas PUPR Provinsi Bengkulu. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 19(1), 50-65

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi formal maupun non formal sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dan menjadi sumber kekuatan dalam organisasi dengan memberikan perhatian kepada unsur manusia adalah salah satu tuntutan dalam upaya peningkatan produktivitas (Hasibuan, 2014). Hal ini didukung pernyataan Notoatmodjo (2012) Sumber daya manusia sebagai salah satu komponen organisasi artinya sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Produktivitas kerja setiap individu berbeda-beda, kemudian perbedaan ini dapat dilihat dari beberapa faktor seperti lingkungan kerja non fisik. Sedarmayanti (2009) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama, ataupun dengan bawahan. Tidak hanya karyawan dengan lingkungan kerja non fisik yang perlu mendapatkan perhatian, tetapi yang menjalankan *work from home* untuk dapat bekerja lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sesuai dengan pernyataan Mustajab, et. al (2020) *work from home* merupakan suatu fenomena baru dimana bekerja tidak harus dilakukan di kantor. Untuk mendapatkan produktivitas yang baik maka perusahaan harus memikirkan agar karyawan memiliki kemampuan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan seperti kompetensi. Menurut Wibowo (2007) kompetensi yaitu suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Revianto (2001) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya lingkungan kerja non fisik, *work from home* dan kompetensi. Pendapat ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Salisetra (2013) pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan produktivitas kerja karyawannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Simarmata (2020) *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dosen Politeknik Negeri Ambon. Penelitian yang dilakukan oleh Bramanthi (2016) menunjukkan bahwa kompetensi bernilai positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) merupakan salah satu dinas yang memberikan pelayanan pada masyarakat di bidang pekerjaan umum. Dinas Pekerjaan Umum merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berkedaulatan dibawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dinas PUPR Provinsi Bengkulu yang menjadi hal penting dalam perusahaannya adalah produktivitas kerja setiap individu karyawan. Observasi awal dilakukan pada bulan Desember tahun 2021, dengan tiga Narasumber yaitu Bapak Nedi Haryanto,S.Sos. Staf analisis kepegawaian pertama, Bapak Reza Pahlevi,S.Sos. yang bekerja dibidang analisis kepegawaiaan dan Bapak Nazilaidin selaku kepala kesubbag umum, keuangan dan perlengkapan. Hasil wawancara yang telah dilakukan pada beberapa Narasumber ditemukan indikasi permasalahan terkait produktivitas kerja yaitu sikap kerja diantaranya beberapa karyawan yang masih kesulitan untuk bekerja dalam tim dikarenakan kurang koordinasi dengan tim kerja

misalnya dalam melaksanakan tugas, tidak jarang karyawan melakukan dan menyelesaikan tugas secara individu.

Hal lain yang menjadi permasalahan karyawan di PUPR Provinsi Bengkulu terletak pada lingkungan kerja non fisik menurut pernyataan Narasumber Bapak Reza Pahlevi, S.Sos. Yang bekerja dibidang analisis kepegawaiaan memberikan pernyataan bahwa di dalam dinas PUPR ada beberapa karyawan yang belum bisa mengakrabkan diri dengan rekan kerja dilingkungan kantor dikarenakan tingkat komunikasinya masih kurang baik antar rekan kerja. Selain masalah lingkungan kerja non fisik yang ditemukan, faktor *work from home* juga memainkan sebuah peran dalam penentuan produktivitas kerja pegawai.

Pada sisi *work from home* pegawai dinas PUPR Provinsi Bengkulu, sudah menjalankan *work from home* dengan baik selama ini. Hal ini dilihat dari aspek kemampuan karyawan dinas PUPR Provinsi Bengkulu dalam menyelesaikan pekerjaannya ada peningkatan atas hasil yang seharusnya diperoleh karyawan walaupun harus bekerja di rumah. Namun faktor kompetensi karyawan di PUPR Provinsi Bengkulu masih kurang baik yaitu kurang trampil menggunakan fasilitas kerja penyebabnya kurang keterampilan yang dimiliki pegawai diduga karena pelatihan (diklat) yang diberikan kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga mengakibatkan terhambatnya pengerjaan proyek pembangunan infrastruktur dilapangan.

Keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi formal maupun non formal sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dan menjadi sumber kekuatan dalam organisasi dengan memberikan perhatian kepada unsur manusia adalah salah satu tuntutan dalam upaya peningkatan produktivitas (Hasibuan, 2014). Hal ini didukung pernyataan Notoatmodjo (2012) Sumber daya manusia sebagai salah satu komponen organisasi artinya sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Produktivitas kerja setiap individu berbeda-beda, kemudian perbedaan ini dapat dilihat dari beberapa faktor seperti lingkungan kerja non fisik. Sedarmayanti (2009) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama, ataupun dengan bawahan. Tidak hanya karyawan dengan lingkungan kerja non fisik yang perlu mendapatkan perhatian, tetapi yang menjalankan *work from home* untuk dapat bekerja lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sesuai dengan pernyataan Mustajab, et. al (2020) *work from home* merupakan suatu fenomena baru dimana bekerja tidak harus dilakukan di kantor. Untuk mendapatkan produktivitas yang baik maka perusahaan harus memikirkan agar karyawan memiliki kemampuan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan seperti kompetensi. Menurut Wibowo (2007) kompetensi yaitu suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Revianto (2001) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya lingkungan kerja non fisik, *work from home* dan kompetensi. Pendapat ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Salisetra (2013) pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan produktivitas kerja karyawannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Simarmata (2020) *work*

from home berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dosen Politeknik Negeri Ambon. Penelitian yang dilakukan oleh Bramanthi (2016) menunjukkan bahwa kompetensi bernilai positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) merupakan salah satu dinas yang memberikan pelayanan pada masyarakat di bidang pekerjaan umum. Dinas Pekerjaan Umum merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berkedaulatan dibawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dinas PUPR Provinsi Bengkulu yang menjadi hal penting dalam perusahaannya adalah produktivitas kerja setiap individu karyawan. Observasi awal dilakukan pada bulan Desember tahun 2021, dengan tiga Narasumber yaitu Bapak Nedi Haryanto, S.Sos. Staf analisis kepegawaian pertama, Bapak Reza Pahlevi, S.Sos. yang bekerja dibidang analisis kepegawaian dan Bapak Nazilaidin selaku kepala kesubbag umum, keuangan dan perlengkapan. Hasil wawancara yang telah dilakukan pada beberapa Narasumber ditemukan indikasi permasalahan terkait produktivitas kerja yaitu sikap kerja diantaranya beberapa karyawan yang masih kesulitan untuk bekerja dalam tim dikarenakan kurang koordinasi dengan tim kerja misalnya dalam melaksanakan tugas, tidak jarang karyawan melakukan dan menyelesaikan tugas secara individu.

Hal lain yang menjadi permasalahan karyawan di PUPR Provinsi Bengkulu terletak pada lingkungan kerja non fisik menurut pernyataan Narasumber Bapak Reza Pahlevi, S.Sos. Yang bekerja dibidang analisis kepegawaian memberikan pernyataan bahwa di dalam dinas PUPR ada beberapa karyawan yang belum bisa mengakrabkan diri dengan rekan kerja dilingkungan kantor dikarenakan tingkat komunikasinya masih kurang baik antar rekan kerja. Selain masalah lingkungan kerja non fisik yang ditemukan, faktor *work from home* juga memainkan sebuah peran dalam penentuan produktivitas kerja pegawai.

Pada sisi *work from home* pegawai dinas PUPR Provinsi Bengkulu, sudah menjalankan *work from home* dengan baik selama ini. Hal ini dilihat dari aspek kemampuan karyawan dinas PUPR Provinsi Bengkulu dalam menyelesaikan pekerjaannya ada peningkatan atas hasil yang seharusnya diperoleh karyawan walaupun harus bekerja di rumah. Namun faktor kompetensi karyawan di PUPR Provinsi Bengkulu masih kurang baik yaitu kurang trampil menggunakan fasilitas kerja penyebabnya kurang keterampilan yang dimiliki pegawai diduga karena pelatihan (diklat) yang diberikan kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga mengakibatkan terhambatnya pengerjaan proyek pembangunan infrastruktur dilapangan.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan di dalam organisasi atau instansi karena memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. "Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama, ataupun dengan bawahan. Ada lima indikator untuk mengukur lingkungan kerja non fisik yaitu struktur

Organisasi dan Struktur kerja, Tanggung jawab kerja, Perhatian dan dukungan pemimpin, Kerja sama antar kelompok dan Kelancaran komunikasi.

Work from home

Work from home adalah suatu istilah bekerja dari jarak jauh. Bekerja dari rumah akan memberikan waktu yang flaksibel bagi pekerja untuk memberikan keseimbangan hidup bagi karyawan disisi lain juga memberikan keuntungan bagi perusahaan. Menurut Timbal dan Mustabsat (2016) perusahaan yang mendukung *work from home* mengklaim bahwa peluang terakhir ini menghasilkan produktivitas yang lebih besar. Sedangkan menurut Huuhtanen (1997) *work from home* merupakan upaya satu orang (karyawan, pekerja mandiri, pembantu rumah tangga) atau hanya dalam kurun waktu tertentu, menggunakan media telekomunikasi sebagai perlengkapan kerja di lokasi yang jauh dari kantor. Menurut Gadecki (2018) menyatakan bahwa terdapat Tiga indikator untuk mengukur pelaksanaan *work from home* yakni : Ruang, Waktu dan Peran sosial.

Kompetensi

Secara Etimologi, kompetensi diartikan sebagai perilaku keahlian seorang pemimpin atau staff yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Wibowo (2007) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Dilihat dari beberapa pengertian kompetensi diatas, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan dan pengalaman yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Wibowo (2007) terdapat indikator untuk mengukur kompetensi yaitu Pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan (*skill*) dan Sikap (*attitude*).

HIPOTESIS

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Salisetra (2013) pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan produktivitas kerja karyawannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Septiani (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Apabila kondisi lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak yang baik terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hubungan antar 2 variabel tersebut maka dapat dirumuskan, Hipotesis sebagai berikut :

H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas PUPR Provinsi Bengkulu.

Pengaruh Work From Home (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Karyawan tetap menunjukkan produktivitas kerja walaupun pekerjaan yang dilakukan dirumah tidak seperti di kantor seperti penelitian sebelumnya. *work from home* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Simarmata (2020) *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dosen Politeknik Negeri Ambon. Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Perdiyanti & Faeni (2021) menyatakan bahwa *work from home* berpengaruh signifikan dengan arah positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hubungan antar 2 variabel tersebut maka dapat dirumuskan, Hipotesis Sebagai berikut :

H₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan work from home terhadap produktivitas kerja pegawai dinas PUPR Provinsi Bengkulu.

Pengaruh Kompetensi (X₃) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Penelitian yang dilakukan oleh Bramanthi (2016) menunjukkan bahwa kompetensi bernilai positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Abubakar (2018) tentang Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung, berdasarkan hasil analisis uji kontribusi pengaruh, menunjukan variabel kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi (2010) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan menunjukkan semakin banyak kompetensi yang dimiliki maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan. Berdasarkan hubungan antar 2 variabel tersebut maka dapat dirumuskan yaitu:

H₃ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas PUPR Provinsi Bengkulu.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁), Work From Home (X₂) dan Kompetensi (X₃) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Untuk mendukung adanya pengaruh lingkungan kerja non fisik, *work from home* terhadap produktivitas kerja didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2017) menyatakan bahwa bila Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Karyawan yang diberikan baik maka akan membuat Produktivitas Kerja pada PT Indosat Tbk meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Indosat Tbk. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Karmiyati (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh secara simultan yaitu Nilai signifikan uji F sebesar $0,000 < \text{taraf signifikan } \alpha \text{ (alpha)}$ yang telah ditetapkan yaitu 0,05 Sehingga dapat disimpulkan H₄ yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, dan Keterampilan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan Industri Genteng Sidorejo Godean diterima. Narpati (2021) Secara simultan baik variabel *work from home* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

H₄ : Terdapat pengaruh secara bersama-sama lingkungan kerja non fisik, work from home, dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas PUPR Provinsi Bengkulu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bermaksud, untuk menguji hipotesis dengan membenarkan dugaan yang telah dirumuskan dan dapat mendukung teori. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode berdasarkan pada data penelitian, berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2013). Analisis statistik digunakan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja non fisik, *work from home* dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas PUPR Provinsi Bengkulu.

POPULASI DAN SAMPEL

Menurut Sugiyono (2004) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum provinsi Bengkulu yang berjumlah 254 pegawai. Metode yang digunakan untuk penarikan sampel adalah Teknik *purposive sampling*. Menurut Supardi (1993) adalah teknik penentuan sampel yang didasarkan pada pertimbangan peneliti mengenai sampel-sampel mana yang paling sesuai, bermanfaat dan dianggap dapat mewakili suatu populasi (*representatif*). Sampel dinas PUPR Provinsi Bengkulu sebanyak 191 pegawai.

HASIL PENELITIAN

Uji validitas

Uji validitas menunjukkan seberapa jauh menghitung skor butir- butir pertanyaan. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh. Keputusan pengujian validitas instrument dapat menggunakan taraf signifikansi 5% yaitu Item pernyataan instrument penelitian dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan data yang diperoleh dapat diketahui bahwa seluruh koefisien korelasi item variabel Penelitian yaitu lingkungan kerja non fisik (X_1), *work from home* (X_2), kompetensi (X_3) dan produktivitas kerja pegawai (Y) lebih besar dari nilai r-tabel 0,153. Artinya, seluruh item variabel penelitian Valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengukur bahwa instrument yang digunakan benar-benar menghasilkan data yang bebas dari kesalahan. Teknik yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabel suatu instrument dengan menggunakan *Cronbach's alpha*. Variabel dikatakan reliabel apabila *Cronbach's alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,600 (Ghozali, 2005). Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa seluruh koefisien *Cronbach's Alpha* variabel Dimensi penelitian lebih besar dari nilai 0,60. Yang berarti seluruh instrument penelitian adalah reliable (handal).

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variable independen ($X_1, \dots, X_2, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variable independen dengan variable dependen, apakah masing-masing variable independen berhubungan positif atau negatif. Adapun ringkasan hasil regresi dapat dilihat pada table 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.135	5.848		2.930	.004
X1	.319	.064	.324	4.951	.000
X2	.421	.092	.314	4.601	.000
X3	.422	.121	.231	3.482	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada Tabel 4.6 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 17.135 + 0,319X_1 + 0,421X_2 + 0,422X_3$$

Keterangan

Y = Produktivitas Kerja

X_1 = Lingkungan Kerja Non Fisik

X_2 = *Work From Home*

X_3 = Kompetensi

Nilai koefisien regresi X_1 (Lingkungan kerja non fisik) adalah sebesar 0,319 dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Semakin tinggi lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai dinas PUPR Provinsi Bengkulu.

Nilai koefisien regresi X_2 (*work from home*) adalah sebesar 0,421 dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa *work from home* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Semakin tinggi *work from home* maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai dinas PUPR Provinsi Bengkulu.

Nilai koefisien regresi X_3 (Kompetensi) adalah sebesar 0,422 dan tingkat signifikan sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai dinas PUPR Provinsi Bengkulu.

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah lingkungan kerja non fisik, *work from home* dan kompetensi secara parsial atau masing-masing berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dinas PUPR Provinsi Bengkulu.

Tabel 4.7
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.135	5.848		2.930	.004
X1	.319	.064	.324	4.951	.000
X2	.421	.092	.314	4.601	.000
X3	.422	.121	.231	3.482	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer diolah spss,2022

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,324 dan memiliki nilai *p-value* $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja. Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) menunjukkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,951 > 1,975$) Dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) yang berbunyi : "Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dinas PUPR Provinsi Bengkulu" diterima.

Koefisien regresi variabel *work from home* sebesar 0,314 dan memiliki nilai *p-value* $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *work from home* terhadap Produktivitas Kerja. Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) menunjukkan *work from home* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,601 > 1,975$) Dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) yang berbunyi : "*work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Provinsi Bengkulu" diterima.

Koefisien regresi variabel Kompetensi sebesar 0,231 dan memiliki nilai *p-value* $0,001 < 0,05$ Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel

Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja. Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.482 > 1,975$) Dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang berbunyi : “Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dinas PUPR Provinsi Bengkulu” diterima.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini menggunakan uji f (simultan). Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2012). Hasil perhitungan F_{tabel} yaitu df 1 ($K-1 = 3-1 = 2$), df 2 ($n-k = 163-3 = 160$). Dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Pengujian ini dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh atau hubungan positif dan signifikan variabel bebas berupa lingkungan kerja non fisik, *work from home* dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai dinas PUPR Provinsi Bengkulu.

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3217.760	3	1072.587	29.318	.000 ^a
Residual	5816.903	159	36.584		
Total	9034.663	162			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data Primer diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil uji f pada tabel 4.8 dengan nilai Sig. Sebesar ($,000 < 0,05$ dan nilai F sebesar $29,318 > \text{nilai } F \text{ tabel } 3,05$ maka H_0 ditolak. Dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja non fisik, *work from home* dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H_4) yang berbunyi : lingkungan kerja non fisik, *work from home* dan kompetensi bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefesien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefesien yang diterima. Dalam penggunaannya, dinyatakan dalam persentase (%)

Tabel 4.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.356	.344	6.04850

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : data Primer diolah SPSS,2022

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui nilai *R Square* (R^2) atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,356. Angka ini mengidentifikasi bahwa produktivitas kerja pegawai (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh lingkungan kerja non fisik, *work from home* dan kompetensi (variabel independen) sebesar 35,6% sedangkan selebihnya 64,4% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil regresi yang telah dilakukan membuktikan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja non fisik adalah $4,951 > t_{tabel} 1,975$ dan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ dengan $\alpha = 5\%$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kesatu dalam penelitian ini diterima. Hasil regresi tersebut menunjukkan bahwa secara statistik variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di PUPR Provinsi Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Salisetra (2013) menunjukkan hasil dimana PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawannya. Semakin baik kondisi lingkungan kerja non fisik akan membawa dampak yang baik pula seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya demikian sebaliknya.

Lingkungan kerja non fisik di PUPR Provinsi Bengkulu tergolong dalam kategori kelas baik, hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja non fisik. Pada dimensi tanggung jawab kerja menunjukkan bahwa karyawan mempunyai lingkungan kerja non fisik yang baik ditinjau dari aspek kesadaran akan tugas sebagai pegawai bekerja dengan rasa memiliki amanah, dapat bekerja secara profesional dengan kemampuan yang dimiliki. Pada dimensi perhatian dan dukungan pemimpin menunjukkan bahwa karyawan di PUPR Provinsi Bengkulu memiliki hubungan yang baik dengan atasan yang mendapat dukungan penuh dari atasan, memiliki rasa saling percaya antar atasan dan pegawai. Selanjutnya pada dimensi kerja sama antar kelompok menunjukkan bahwa karyawan dapat menjalin kerja sama yang baik antar kelompok dan memiliki sifat saling tolong menolong sesama rekan kerja jika mendapati kesulitan kerja.

Namun, lingkungan kerja non fisik masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan lagi khususnya pada dimensi struktur organisasi dan struktur kerja yang menunjukkan bahwa masih kurang jelas struktur organisasinya yang mengakibatkan setiap pekerjaan yang dilaksanakan kurang berjalan secara sistematis. Dan dimensi komunikasi tergolong kategori tidak baik. menunjukkan bahwa komunikasi masih kurang baik antar rekan kerja.

Pengaruh *Work From Home* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil regresi menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel *work from home* lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,601 > 1,975$ dan nilai $p-value$ sebesar $0,000 < 0,05$ dengan $\alpha = 5\%$. yang telah dilakukan membuktikan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat diketahui bahwa secara statistik variabel *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PUPR Provinsi Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh *work from home*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Simarmata (2020) *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dosen Politeknik Negeri Ambon. Hasil penelitian oleh Perdiyanti & Faeni (2021) *work from home* berpengaruh signifikan dengan arah positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Gultom (2021) bahwa *work from home* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Pegawai yang menjalankan *work from home* di PUPR Provinsi Bengkulu dikategorikan baik dari hasil tanggapan responden terhadap variabel *work from home*. Dimensi ruang memiliki rata-rata nilai yang baik. Pegawai di PUPR dapat menyesuaikan untuk dapat bekerja di rumah, pegawai lebih nyaman bekerja di rumah tanpa adanya pengawasan langsung dari pimpinan sehingga tidak ada tekanan dalam menyelesaikan tugas, sehingga pekerjaan menjadi produktif tanpa adanya tekanan dari atasan. pegawai di PUPR dapat produktif dan kreatif dalam bekerja dengan memiliki sinyal yang mendukung ketika menjalankan *work from home* pegawai di PUPR sudah memiliki kekuatan sinyal seperti adanya WIFI di rumah pegawai yang akan menunjang serta mendukung pekerjaan pegawai terselesaikan. Pada dimensi waktu menunjukkan bahwa pegawai dinas PUPR yang menjalankan *work from home* mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Waktu absensi masuk kerja karyawan semakin meningkat Untuk dapat menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal, perlu dilakukan perbaikan lagi terhadap dimensi peran sosial. Yaitu masih belum ada keseimbangan antara pekerjaan rumah dan kantor disebabkan adanya kedekatan keluarga saat bekerja di rumah

Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil regresi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi adalah $3,482 > t_{tabel} 1,975$ dan nilai $p-value$ sebesar $0,001 < 0,05$ dengan $\alpha = 5\%$. membuktikan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Hasil regresi tersebut menunjukkan bahwa secara statistik variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di PUPR Provinsi Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh kompetensi.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bramanthi (2016) menunjukkan hasil kompetensi bernilai positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Abubakar (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian Mulyadi (2010) menyatakan hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

Kompetensi karyawan di PUPR Provinsi Bengkulu tergolong dalam kategori kelas baik, hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden terhadap variabel kompetensi. Pada dimensi sikap (*attitude*) menunjukkan bahwa sikap pegawai di PUPR Provinsi Bengkulu mempunyai sikap kooperatif yang selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku di perusahaan, pegawai yang tanggap dan jujur terhadap pekerjaan yang sedang diemban dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur, karyawan juga memiliki keterampilan yang baik dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan pihak luar organisasi untuk mendorong pekerjaan terselesaikan.

Namun, kompetensi karyawan masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan lagi khususnya pada dimensi pengetahuan (*knowledge*) hal ini menunjukkan bahwa dalam menunjang kompetensinya, masih kurang nya pengetahuan yang dimiliki karyawan, pemahaman karyawan kurang baik mengenai standar kerja. Selanjutnya, Pada dimensi keterampilan menunjukkan bahwa keterampilan kurang baik dalam mengoperasikan peralatan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, *Work From Home* dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis melalui regresi linier berganda antara variabel lingkungan kerja non fisik, *work from home* dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pada kantor dinas PUPR Provinsi Bengkulu. Hasil uji simultan (Uji f) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik, *work from home*, dan kompetensi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja. Dengan nilai Sig. Sebesar ($0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $29,318 > \text{nilai } F_{tabel} 3,05$, maka H_0 ditolak. Dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja non fisik, *work from home*, dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pada kantor dinas PUPR Provinsi Bengkulu.

Berpengaruhnya variabel lingkungan kerja non fisik, *work from home* dan kompetensi terhadap produktivitas kerja sesuai dengan tanggapan responden yang memberikan tanggapan baik terhadap ketiga variabel tersebut. Didukung dengan hasil penelitian yang diungkapkan oleh Ningsih (2017), karmiyati (2017) dan hasil penelitian menurut Narpati (2021) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik, *work from home* dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dirasakan pegawai dinas PUPR Provinsi Bengkulu, maka semakin tinggi Produktivitas kerja pegawai yang diberikan pegawai terhadap dinas PUPR Provinsi Bengkulu.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik pegawai dinas PUPR bekerja dari rumah dengan bantuan konektivitas dan teknologi saat ini, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja pegawai yang diberikan terhadap organisasi.

- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, dalam hal ini semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai maka produktivitas kerja pegawai juga semakin meningkat. Dengan tingginya kompetensi yang dimiliki pegawai akan memperbaiki sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dinas PUPR Provinsi Bengkulu untuk mencapai tujuan organisasi.
- d. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Sig. Sebesar (,000) < 0,05 dan nilai F sebesar 29,318 > nilai F tabel 3,05 maka H0 ditolak. Dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja non fisik, *work from home* dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

SARAN

1. Lingkungan kerja non fisik pada pegawai dinas PUPR Provinsi Bengkulu dalam kategori baik, tetapi untuk lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerja non fisik pada karyawan, maka disarankan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan pada dimensi komunikasi dan struktur organisasi dan kerja. pegawai PUPR kurang mengakrabkan diri dengan rekan kerja, Hal yang dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan yang baik dalam berkomunikasi untuk menjalin hubungan dengan rekan kerja.
2. Pegawai dinas PUPR yang menjalankan *work from home* adanya kesulitan untuk menjaga keseimbangan, memisahkan antara pekerjaan rumah dan kantor untuk lebih tingkatkan lagi. perlu ditingkatkan lagi kemampuannya dalam menggunakan fasilitas teknologi agar dapat berkomunikasi dan berkoordinasi dengan mudah dapat ditingkatkan melalui *skill training* berupa *hard skill* dan *soft skill* untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang pekerjaan.
3. Bagi pihak dinas PUPR Provinsi Bengkulu harus terus melakukan peningkatan terhadap kompetensi yang dimiliki karyawan, perlu ditanggapi terkhusus pada pada dimensi pengetahuan dan *skill*. kurang baik keahlian dalam menggunakan peralatan, perusahaan dapat memberikan pelatihan-pelatihan pada karyawan untuk memperoleh keterampilan teknis berupa kemampuan menggunakan suatu alat guna menunjang keterampilan karyawan.
4. Bagi pihak dinas PUPR Provinsi Bengkulu harus terus melakukan peningkatan terhadap produktivitas kerja terkhusus pada dimensi sikap kerja, keterampilan, kewiraswastaan yaitu pegawai kurang setuju dengan penambahan tugas. yang harus dilakukan perusahaan untuk lebih memperhatikan pegawai di instansi agar tidak memberikan tugas yang berlebihan karena pegawai merupakan bagian dari sistem pelaksana peningkatan sumber daya orgnaisasi.

DAFTAR PUSTAKA

DeRossette, Z. G. (2016). Variation in Job Performance Among Telecommuters. A *thesis submitted to the faculty of San Francisco State University*.

- Dessler, G. (2009). *Human Resource Management Tenth Edition*. Jakarta : PT Indeks.
- Farell, K. (2017). Working From Home : A Double Edged Sword. *Royal Society Of Medicine*, pp. 1-26.
- Gadecki. (2018). *New Technologies and Family Life In The Context Of Work At Home The Strategies Of Work Life Balance*. Pp.77–89
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gultom, E. . (2021). The Effect of Working From Home on The Productivity of Female Lecturers During Covid-19 Pandemic At Private Universities In Indonesia. *ADPEBI International Journal of Business and Social Science*, Vol. 1 No. 1, pp. 53–63.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Huhtanen, P. (1997). *The health and safety issues for teleworkers in the European Union. Consolidated report. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Working Paper No:WP/97/29/EN.
- Karmiyati. (2017). Pengaruh Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Genteng Sidorejo Godean Yogyakarta, *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol. 3 No. 1, pp. 2-7.
- Mulyadi, H. (2010). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Galamedia Bandung Perkasa. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, Vol. 9 No. 2, pp. 97–111.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M.A., Hamid, M.A. (2020). Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. *The International Journal of Applied Business*, Vol. 4, No. 1, pp 13-21
- Narpati,B. Lubis,I.Meutia,I. & Ningrum, P. (2021). Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, Vol. 4 No. 2, pp. 121 – 133.
- Ningsih, Y., Rudi, A., & Rafani, Y. (2017). Analisis Pengaruh Etos kerja, Lingkungan kerja,dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas kerja (Studi Kasus Pada PT Indosat Tbk Pangkalpinang). *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis*, Vol. 17 No. 2, pp. 38-48.
- Paul, Mali. (1978). *Improving Total Productivity, MBO Strategies For Business Government, and Not For Profit Organizations*, John Wiley dan Sons, New York. Chuchester, Brisbane
- Pemerintah Indonesia. (2013). *Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil*. Tahun 2013. No. 297. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Perdiyanti, D. H., & Faeni, D. P. (2021). Analisis Pengaruh Work from Home, Digital Platform dan Aplikasi Rapat Online terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Telkom Akses di Jakarta Barat . *Studi Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, Vol. 1 No. 1, pp. 9-16.
- Ravianto, J. (1988). *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas. Seri Kedelapan
- Ravianto, J. (2001). *Produktivitas dan Pengukuran*, Jakarta : Binaman Aksara
- Sedarmayanti, M.Pd,. APU. (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia & Produktivitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju.

- Sedarmayanti. (2009). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Septiani, Dian. (2016). Pengaruh Penerapan Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Muara Payang Kabupaten Lahat . *Jurnal Adminika*, Vol. 2 No. 1.
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh *Work From Home* Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, Vol. 2 No. 01, pp. 73-82.
- Timbal, A. & Mustabsat, A. (2016). Flexibility or Ethical Dilemma: An Overview of the Work from Home Policies in Modern Organizations around the World. *Human Resource Management International Digest*, Vol. 24 No. 7
- Website Resmi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu. Diakses pada 5 juli 2022, dari <https://pupr.bengkuluprov.go.id/profil/visi-dan-misi/>,
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Parsada. Jakarta.
- Widodo, Heru. (2016). Pengaruh Kompetensi,Lingkungan Kerja, Disiplin dan Diklat terhadap Produktivitas Guru Dengan Kepuasan dan Motivasi Sebagai variabel intervening (Studi kasus pada smk Negeri 2 Wonogiri). *Jurnal Exellent*. Vol. 6 No. 2
- Yuniarsih, Tjutju, & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta