

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Tenaga Pendidik SMK Penerbangan Techno Terapan Makassar

Musakkir; Universitas Negeri Makassar, Indonesia^{1*}

Muhammad Ichwan Musa; Universitas Negeri Makassar, Indonesia²

Zainal Ruma; Universitas Negeri Makassar, Indonesia³

*Correspondence: zakiergempar@gmail.com

ABSTRACT

Keywords:

Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

Article Info:

Received: 19/06/2026

Revised: 17/07/2026

Accepted: 11/08/2026

Published: 27/08/2026

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada tenaga pendidik SMK Penerbangan Techno Terapan Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik SMK Penerbangan Techno Terapan Makassar sebanyak 63 responden dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi literatur. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai p-value sebesar 0,011 dan koefisien pengaruh sebesar 1,071. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai p-value sebesar 0,000 dan koefisien pengaruh sebesar 0,969. Namun, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai p-value sebesar 0,091 dan koefisien pengaruh sebesar -0,449. Selain itu, motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karena diperoleh nilai p value sebesar 0,312.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International \(CC BY-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



How to cite:

Musakkir, Musa, M. I., & Ruma, Z. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Tenaga Pendidik SMK Penerbangan Techno Terapan Makassar. *SINOMIKA JOURNAL: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(3), 124–140. <https://doi.org/10.47353/sinomika.v5i3.1039> Musakkir, Musa.

Introduction

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks lembaga pendidikan, produktivitas tenaga pendidik menjadi aspek strategis karena berkaitan langsung dengan kualitas proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan kemampuan tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Oleh karena itu, organisasi pendidikan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja tenaga pendidik, salah satunya adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi kenyamanan, semangat, dan kinerja

dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif diyakini mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya dapat berdampak pada peningkatan produktivitas. Dengan demikian, lingkungan kerja dan motivasi kerja menjadi faktor yang saling berkaitan dalam menentukan tingkat produktivitas pegawai.

Pada SMK Penerbangan Techno Terapan Makassar, masih ditemukan beberapa kondisi lingkungan kerja yang memerlukan perhatian, seperti keterbatasan fasilitas pendukung pembelajaran dan praktikum, sebagian alat bantu mengajar yang belum berfungsi optimal, serta ketidaksesuaian sistem kompensasi dengan kinerja tenaga pendidik. Di sisi lain, hasil observasi awal menunjukkan masih terdapat permasalahan produktivitas kerja, khususnya dalam aspek kualitas kerja dan ketepatan waktu penyelesaian administrasi pembelajaran. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan produktivitas kerja tenaga pendidik perlu didukung oleh lingkungan kerja yang lebih baik dan motivasi kerja yang memadai.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja dan motivasi kerja. Penelitian Alya Azzura Irfan (2023), Fatkhi Barri et al. (2024), dan Maulida Zahra (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja maupun motivasi kerja, serta motivasi kerja mampu memediasi hubungan tersebut. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Ryani Dhyan Parashakti dan Dewi Noviyanti (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya inkonsistensi temuan empiris terkait hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat research gap yang menjadi dasar penting dilakukannya penelitian ini. Kebaruan penelitian terletak pada pengujian peran motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja pada tenaga pendidik SMK Penerbangan Techno Terapan Makassar. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada konteks lembaga pendidikan kejuruan yang masih relatif jarang dikaji dibandingkan sektor bisnis dan industri. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada tenaga pendidik SMK Penerbangan Techno Terapan Makassar. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan produktivitas tenaga pendidik.

Literatur Review

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Edy Sutrisno (2009), produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya

yang digunakan dalam proses kerja. Produktivitas tidak hanya mencerminkan kemampuan menghasilkan output, tetapi juga menunjukkan efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan. Pada lembaga pendidikan, produktivitas tenaga pendidik menjadi faktor penting karena berhubungan dengan kualitas pembelajaran, pencapaian target pendidikan, serta keberhasilan organisasi sekolah secara keseluruhan. Indikator produktivitas kerja meliputi kemampuan kerja, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, dan pengembangan diri.

Salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti kebersihan, tata ruang, fasilitas kerja, keamanan, dan kenyamanan, serta aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai dan hubungan antara atasan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa aman dan nyaman sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal dan meningkatkan produktivitasnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan dan menurunkan kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Robbins dan Judge menjelaskan bahwa motivasi mencerminkan kesediaan individu untuk mengerahkan usaha yang tinggi demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih besar dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai.

Hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja dapat dijelaskan melalui Teori Sistem Produktivitas yang dikemukakan oleh William F. Ogburn. Teori ini menyatakan bahwa produktivitas merupakan hasil interaksi antara teknologi, organisasi, dan manusia. Dalam konteks organisasi, lingkungan kerja menjadi bagian penting dari faktor organisasi yang mampu memengaruhi perilaku dan kinerja individu. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian, motivasi kerja dapat berperan sebagai mekanisme yang menjembatani pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja. Penelitian Alya Azzura Irfan (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja maupun produktivitas kerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Fatkhi Barri et al. (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian Maulida Zahra (2024) turut membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian Ryani Dhyani Parashakti dan Dewi Noviyanti (2021) menemukan bahwa motivasi kerja maupun

lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada berbagai konteks organisasi yang berbeda.

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat dipahami bahwa lingkungan kerja memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi kerja. Meskipun demikian, masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian terkait peran motivasi kerja sebagai variabel intervening. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja pada tenaga pendidik SMK Penerbangan Techno Terapan Makassar. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan produktivitas tenaga pendidik di lingkungan lembaga pendidikan.

Method

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori untuk menganalisis hubungan kausal antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja. Penelitian dilaksanakan pada tenaga pendidik SMK Penerbangan Techno Terapan Makassar.

Populasi penelitian adalah seluruh tenaga pendidik SMK Penerbangan Techno Terapan Makassar yang berjumlah 63 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi, observasi, dan studi literatur yang relevan dengan penelitian. Variabel lingkungan kerja diukur melalui indikator hubungan sesama rekan kerja, hubungan atasan dan bawahan, kebersihan, ketenteraman, tata ruang, dan keamanan. Produktivitas kerja diukur melalui kemampuan, peningkatan hasil kerja, semangat kerja, dan pengembangan diri. Motivasi kerja diukur melalui kepuasan pribadi, harapan, kebutuhan diri sendiri, gaji, kondisi lingkungan kerja, dan dukungan pimpinan.

Instrumen penelitian telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan pendekatan Partial Least Squares (PLS). Hasil pengujian menunjukkan seluruh indikator memenuhi kriteria validitas konvergen dan validitas diskriminan, serta memiliki nilai reliabilitas yang berada di atas batas minimum yang dipersyaratkan, sehingga instrumen dinyatakan layak digunakan dalam penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Analisis meliputi pengujian model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Pengujian hipotesis dilakukan melalui nilai path coefficient, t-statistic, dan p-value pada tingkat signifikansi 5%.

Model penelitian menempatkan lingkungan kerja sebagai variabel eksogen, produktivitas kerja sebagai variabel endogen, dan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Model ini digunakan untuk menguji pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, serta pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja.

Results and Discussion

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Penerbangan Techno Terapan Makassar pada bulan Oktober 2025 sampai Januari 2026. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh tenaga pendidik yang berjumlah 63 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Seluruh kuesioner yang disebarkan berhasil dikumpulkan dan dapat diolah sehingga tingkat pengembalian kuesioner mencapai 100%.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa responden didominasi oleh tenaga pendidik berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang (55,1%), sedangkan responden perempuan sebanyak 22 orang (44,9%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada kelompok usia produktif sehingga dinilai memiliki kemampuan yang memadai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik.

Hasil Analisis Model Struktural

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 4.0. Ringkasan hasil pengujian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	P- Value	Keputusan
Lingkungan Kerja → Produktivitas Kerja	1,071	0,011	Diterima
Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja	0,969	0,000	Diterima
Motivasi Kerja → Produktivitas Kerja	-0,449	0,091	Ditolak
Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja → Produktivitas Kerja	-0,435	0,312	Ditolak

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 4.0, 2026.

Berdasarkan Tabel 1, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja serta motivasi kerja. Namun, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

B. Pembahasan

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan tenaga pendidik, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas sehingga target kerja dapat dicapai dengan lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Sistem Produktivitas yang menyatakan bahwa lingkungan organisasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas individu. Temuan ini juga mendukung penelitian Alya Azzura Irfan (2023), Eko Suprpto et al. (2023), dan Maulida Zahra (2024) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja tenaga pendidik. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat, kenyamanan, dan dorongan tenaga pendidik dalam menjalankan pekerjaannya.

Kondisi lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman dan dukungan psikologis sehingga tenaga pendidik lebih termotivasi untuk berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil ini mendukung penelitian Fatkhi Barri et al. (2024), Maulida Zahra (2024), dan Eddy Faizar et al. (2025) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik. Meskipun hubungan yang terbentuk menunjukkan arah negatif, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik sehingga motivasi kerja belum dapat menjelaskan peningkatan produktivitas kerja pada tenaga pendidik SMK Penerbangan Techno Terapan Makassar.

Temuan ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja tenaga pendidik lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti tanggung jawab profesi, pengalaman kerja, kompetensi, maupun tuntutan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ryani Dhyan Parashakti dan Dewi Noviyanti (2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

d. Peran Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai p-value sebesar 0,312 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan produktivitas kerja tenaga pendidik lebih banyak dipengaruhi secara langsung oleh lingkungan kerja dibandingkan melalui peningkatan motivasi kerja.

Hasil ini berbeda dengan penelitian Fatkhi Barri et al. (2024) dan Maulida Zahra (2024) yang menemukan bahwa motivasi kerja mampu menjadi variabel mediasi antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Perbedaan hasil tersebut diduga disebabkan oleh karakteristik responden, jenis organisasi, serta kondisi lingkungan kerja yang berbeda.

Conclusion

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja pada tenaga pendidik SMK Penerbangan Techno Terapan Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja serta motivasi kerja tenaga pendidik. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan produktivitas kerja secara langsung sekaligus mendorong peningkatan motivasi kerja. Namun demikian, motivasi kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, motivasi kerja juga tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, peningkatan produktivitas kerja tenaga pendidik dalam konteks penelitian ini lebih banyak dipengaruhi secara langsung oleh kondisi lingkungan kerja dibandingkan melalui mekanisme motivasi kerja.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa upaya peningkatan produktivitas tenaga pendidik perlu difokuskan pada perbaikan lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Pihak sekolah diharapkan terus meningkatkan kualitas fasilitas kerja, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman, serta membangun hubungan kerja yang harmonis guna mendukung efektivitas pelaksanaan tugas tenaga pendidik. Meskipun motivasi kerja tidak terbukti berperan sebagai variabel intervening dalam penelitian ini, aspek motivasi tetap perlu mendapat perhatian karena dapat memberikan dampak positif terhadap perilaku kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

References

- Afandi, P. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Barri, F., Harahap, P., & Santoso, D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 17(1).
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247.
- Faizar, E., Purwadhi, & Rinawati. (2025). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi kasus pada Klinik Pratama Rawat Inap Putra Medika Cikarang, Jawa Barat). *Jurnal Pendidikan*

- Tambusai, 9(1), 10362–10373.
- Ghozali, I. (2021). Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan SmartPLS 4.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlambang, M. A. T., & Haryono, H. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5255–5262.
- Herlinda. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Media Ilmu*, 1(1), 1–12.
- Hidayati, S.N. (2016). Pengaruh Pendekatan Keras dan Lunak Pemimpin Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Potensi Mogok Kerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(2), 57-66.
<http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i2.164>.
- Irfan, A. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- Nabawi, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 1–10.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *JEBMA: Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 127–136.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (15th ed.). New York, NY: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2022). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(1), 79–88.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suprpto, E., Mahaputra, M. R., & Mahaputra, M. R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT REMCO Jambi. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4), 948–955.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Syamsuri, R., & Halim, A. (2021). Kontribusi lingkungan kerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV Vulkanisir Ban Makmur Serdang Bedagai. *E-Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 133–143.
- Yope, S. A., & Isma, A. A. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Sinjai. *Jurnal Ilmiah Administrasita*, 13(2), 73–82.
- Zahra, M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Syaikh Gandapura Bireuen. Skripsi. Universitas Malikussaleh.