



## **Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Barru**

### ***Analysis of the influence of the work environment on employee productivity at the Regional Finance and Asset Agency of Barru Regency***

**Sudirman<sup>1\*</sup>, Khusnul Hatima<sup>2</sup>, Irwan<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Muhammadiyah Pare-pare, Indonesia

#### **Abstrak**

Pemerintah telah menetapkan berbagai regulasi yang mengatur aspek ketenagakerjaan serta lingkungan kerja sebagai upaya dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yakni salah satu komponen penting yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Barru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data di penelitian ini didapat melalui observasi serta kuesioner. Penelitian ini menggunakan ukuran sampel sebanyak 68 orang responden yang merupakan keseluruhan dari pegawai BKAD Kabupaten Barru. Teknik analisa dalam penelitian ini adalah menggunakan Uji Koefisien Determinasi, dan Uji T (parsial) dengan menggunakan software Smart PLS 4.0. Hasil pengujian diperoleh bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Badan keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Barru.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Produktivitas, Pegawai

#### **Abstract**

*The government has established various regulations governing employment aspects and the work environment as an effort to increase employee productivity. The work environment is one of the crucial components that influences employee productivity. The purpose of this study is to determine the Effect of the Work Environment on Employee Productivity at the Regional Finance and Asset Agency (BKAD) of Barru City. This study uses a quantitative method with data collection techniques obtained through observation and questionnaires. This study used a sample size of 68 respondents who constituted all the BKAD employees of Barru City. The analysis technique in this study used the Determination Coefficient Test and the T Test (partial) using Smart PLS 4.0 software. The test results obtained that the work environment has a positive and significant effect on employee productivity at the Regional Finance and Asset Agency (BKAD) of Barru City.*

**Keywords:** Work Environment, Productivity, Employees

#### **Histori Artikel:**

Diterima 07 Juni 2025, Direvisi 22 Juli 2025, Disetujui 24 Juli 2025, Dipublikasi 04 Agustus 2025.

#### **\*Penulis Korespondensi:**

sudhyr9999@gmail.com

#### **DOI:**

<https://doi.org/10.60036/jbm.802>

## PENDAHULUAN

Era globalisasi dan digitalisasi menjadikan organisasi sektor publik dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks, khususnya dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawainya. Produktivitas pegawai menjadi indikator utama dalam menilai kinerja organisasi, terutama dalam mencapai efisiensi, efektivitas, serta daya saing di sektor pemerintahan. Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Barru sebagai lembaga yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan aset dan keuangan daerah, memiliki peran vital dalam mendukung pembangunan daerah melalui pengelolaan anggaran dan aset yang transparan dan akuntabel.

Namun, fenomena yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa produktivitas pegawai di BKAD Kabupaten Barru belum mencapai tingkat yang optimal. Beberapa laporan internal menunjukkan adanya keterlambatan dalam penyusunan laporan keuangan, tingginya tingkat absensi, serta rendahnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan tugas tanpa pengawasan langsung. Hal ini diduga berkaitan erat dengan kondisi lingkungan kerja yang belum mendukung serta rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti fasilitas kerja yang terbatas, ruang kerja yang sempit, kurangnya ventilasi, dan hubungan sosial antar pegawai yang kurang harmonis, diduga menjadi penghambat utama produktivitas kerja. Pemerintah telah menetapkan berbagai regulasi yang mengatur aspek ketenagakerjaan serta lingkungan kerja. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan pentingnya perlindungan tenaga kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang layak. Sedangkan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menekankan pentingnya profesionalisme, kinerja, dan kesejahteraan pegawai negeri sipil.

Lingkungan kerja merupakan komponen penting yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Penelitian oleh Fau & Buulolo (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tertata dengan baik dapat meningkatkan kenyamanan pegawai dan berdampak positif terhadap produktivitas mereka. Hal ini sejalan dengan temuan dari Nabella et al. (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis yang mendukung kinerja.

Namun demikian, masih terdapat berbagai hambatan dalam meningkatkan produktivitas di sektor publik. Hasby (2020) menyatakan bahwa rendahnya efektivitas atasan serta minimnya dukungan dari rekan kerja dapat menurunkan kepuasan pegawai. Di sisi lain, birokrasi yang kaku, kebijakan yang tidak jelas, dan beban kerja yang berlebihan juga menjadi penghambat produktivitas. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai di BKAD Kabupaten Barru. Penelitian ini penting dilakukan agar diperoleh gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan strategis oleh manajemen BKAD.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel secara objektif melalui analisis statistik. Penelitian kuantitatif digunakan untuk mengidentifikasi pola, mengamati hubungan antar variabel, serta mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian dilaksanakan di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Barru, selama dua bulan, yakni dari Januari hingga Maret 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BKAD yang berjumlah 68 orang, terdiri dari 46 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 22 pegawai honorer. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Variabel independen: Lingkungan Kerja (X) dan Variabel dependen: Produktivitas Pegawai (Y). Pengukuran variabel dilakukan melalui kuesioner

berbasis skala Likert (1–5), mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Selain data primer yang diperoleh dari kuesioner dan observasi lapangan, digunakan juga data sekunder berupa dokumen resmi organisasi.

**Tabel 1. Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Indikator	Sumber
Lingkungan Kerja (X)	1. Fasilitas kerja 2. Hubungan antara pimpinan dan bawahan 3. Hubungan antar rekan kerja 4. Suasana kerja secara umum	Sedarmayanti (2017)
Produktivitas Pegawai (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kemampuan kerja 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Pencapaian hasil kerja	Mangkunegara (2013); Hasibuan (2016)

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) yang merupakan bagian dari Structural Equation Modeling (SEM) berbasis varian. PLS dipilih karena cocok untuk jumlah sampel kecil dan model yang kompleks. Prosedur analisis dilakukan melalui dua tahap. Yaitu

1. Outer Model (Model Pengukuran): menguji validitas konvergen (dengan AVE > 0,5), validitas diskriminan (dengan Fornell-Larcker Criteria), serta reliabilitas konstruk (dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability > 0,7).
2. Inner Model (Model Struktural): dilakukan pengujian terhadap multikolinearitas (VIF < 5), koefisien determinasi ( $R^2$ ), serta uji hipotesis dengan uji t-statistik dan nilai p. Kriteria pengujian: hipotesis diterima jika t-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05.

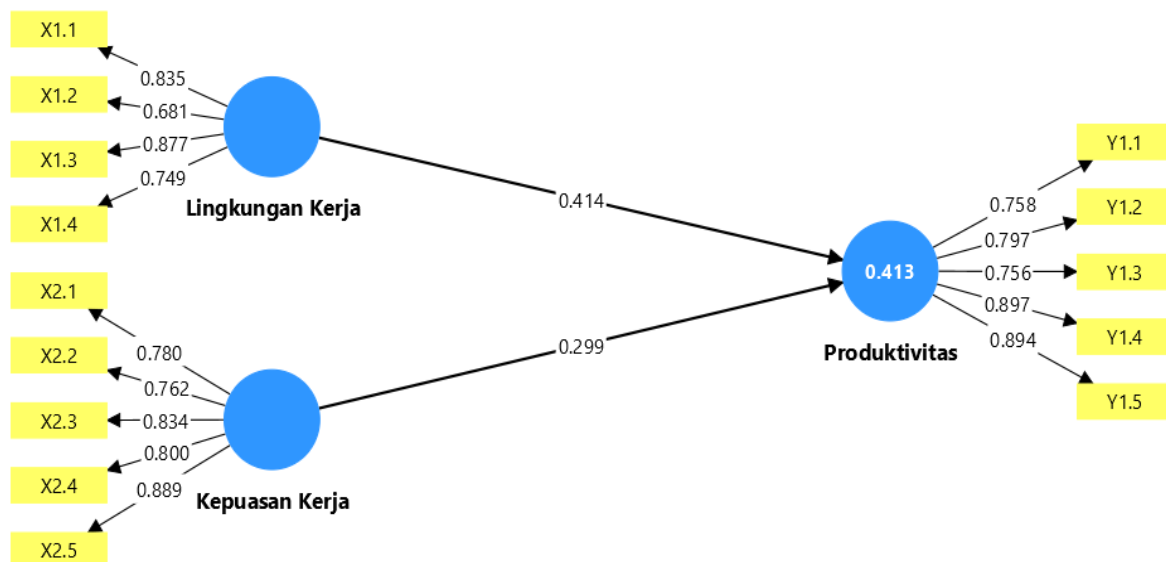
Analisis regresi menggunakan PLS menghasilkan model hubungan antara lingkungan kerja (X) terhadap produktivitas pegawai (Y). Hasil pengolahan data dengan software SmartPLS 4 diperoleh sebagai

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Outer Model

#### 1. Convergent Validity

Langkah awal yang dilakukan merupakan suatu pengukuran yang berfungsi untuk mengetahui sejauh mana indikator dalam satu konstruk saling berkorelasi tinggi. Salah satu metode untuk mengukur convergent validity adalah dengan melihat nilai outer loading masing-masing indikator pada konstruknya. Nilai outer loading antara 0,50-0,60 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity dalam analisis menggunakan SmartPLS (Hair & Alamer, 2022). Output SmartPLS untuk outer loading dapat dilihat sebagai berikut:



**Gambar 1.** Hasil Nilai Loading Factor  
 Sumber: Hasil olah data SmartPLS 4.0

Gambar 1, menunjukkan model spesifikasi antar variabel lain dengan indikator masing-masing serta nilai outer loading. Berikut nilai outer loading dari setiap indikator pada variabel penelitian:

**Tabel 2.** Hasil Outer Loading

	Lingkungan Kerja	Produktivitas
X.1	0.835	
X.2	0.681	
X.3	0.877	
X.4	0.749	
Y.1		0.758
Y.2		0.797
Y.3		0.756
Y.4		0.897
Y.5		0.894

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 4.0

Berdasarkan hasil pengujian tabel 1, diketahui bahwa beberapa indikator telah memenuhi kriteria signifikansi dengan nilai >0,50. Dengan demikian, konstruk lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas dianggap valid karena telah memenuhi syarat validitas dengan nilai outer loading lebih dari 0,50.

Langkah selanjutnya adalah dengan melakukan evaluasi terhadap convergent validity melalui nilai AVE (Average Variance Extracted). Nilai AVE di atas 0,5 menunjukkan bahwa convergent validity dalam kategori baik (Hair & Alamer, 2022). Nilai AVE dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.** Hasil Pengujian AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Lingkungan kerja (X)	0.623	Valid
Produktivitas(Y)	0.677	Valid

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 4.0

Berdasarkan hasil pengujian tabel 2, diperoleh bahwa keseluruhan nilai AVE untuk variabel lingkungan kerja adalah 0.623, kepuasan kerja sebesar 0.663, dan produktivitas sebesar 0.677. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas dinyatakan valid. Dengan demikian, data penelitian ini memenuhi kriteria validitas konvergen.

## 2. Discriminant validity

Validitas diskriminan diuji untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Dua metode yang digunakan adalah Fornell-Larcker Criterion dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).

**Tabel 3.** Hasil Diskriminant Validity Fornell-Larcker Criterion

Konstruk	Lingkungan Kerja	Produktivitas
Lingkungan Kerja (X1)	<b>0.789</b>	
Produktivitas(Y)	0.598	<b>0.823</b>

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel 3, dapat diperoleh bahwa uji validitas diskriminan (discriminant validity) melalui tabel Fornell-Larcker Criterion yang terdiri dari lingkungan kerja dengan nilai 0.789, kepuasan kerja dengan nilai 0.814, dan produktivitas dengan nilai 0.823. Dari hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran uji validitas diskriminan melalui tabel Fornell-Larcker Criterion pada variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas dikatakan telah valid dan memenuhi uji validitas diskriminan.

## 3. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai Composite Reliability > 0,70 dan Cronbach's Alpha > 0,60. Nilai tersebut menunjukkan bahwa item-item dalam kuesioner memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga instrumen dapat diandalkan dan layak digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.** Hasil Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Lingkungan Kerja	0.803	0.908	0.867
Produktivitas	0.879	0.889	0.912

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 4.0

Berdasarkan table 4, menunjukkan hasil composite reliability dan cronbach's alpha seluruh variabel yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas memiliki nilai di atas 0.70. Hal ini menunjukkan konsisten dan stabilitas instrumen yang digunakan pada penelitian ini baik dan pernyataan digunakan dalam mengukur masing-masing variabel memiliki reliabilitas yang baik.

## Pengujian Inner Model (Uji multikoleneritas)

Dalam mengevaluasi model struktural (inner model) adalah dengan menguji apakah terdapat masalah, yaitu kondisi di mana variabel-variabel independen saling mempengaruhi secara berlebihan, yang bisa membuat hasil penelitian jadi tidak akurat. Uji ini dilakukan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai VIF yang baik adalah < 5, yang menunjukkan tidak adanya multikoleneritas yang mengganggu dalam model.

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinieritas

Jalur Hubungan	VIF
Lingkungan Kerja -> Produktivitas	1.603

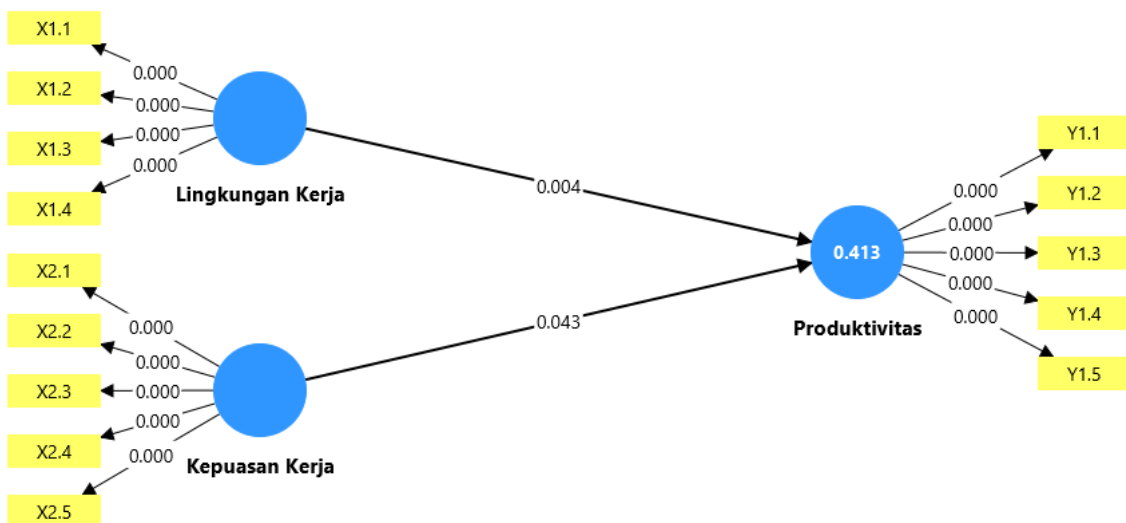
Sumber: Hasil olah data SmartPLS 4.0

Pada tabel 5, menunjukkan bahwa nilai VIF pada hubungan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas dan kepuasan kerja terhadap produktivitas masing-masing sebesar 1,603. Nilai ini berada di bawah batas toleransi < 5, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Dengan demikian, model dinyatakan layak dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

**Uji Statistik t**

Dalam PLS, pengujian terhadap setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping pada data sampel. Proses ini bertujuan untuk mengatasi data yang tidak normal. Metode bootstrapping memberikan estimasi nilai statistik seperti nilai t (t-statistic) dan nilai signifikansi (p-value) yang digunakan untuk menguji signifikansi jalur hubungan antar konstruk. Suatu hubungan dikatakan signifikan apabila nilai p-value < 0,05 atau nilai t-statistic > 1,996 untuk signifikansi 5%.

Adapun hasil pengujian metode menggunakan metode bootstrapping 5.000 dalam analisis SEM-PLS sebagai berikut:



Jika nilai Probabilitas (P) ≤ 0,05 atau ≤ 5%, maka H1 diterima secara signifikan dan Ho ditolak artinya hipotesis penelitian yang dilakukan diterima. Untuk hubungan langsung atau direct effect didapat dari path coefficient sebagai berikut:

**Tabel 6.** Hasil Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Lingkungan Kerja -> Produktivitas	0.414	0.416	0.144	2.882	0.004

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel 6, maka dapat diketahui hasil dari hipotesis penelitian yang ada, yaitu:

Pengujian hipotesis H<sub>1</sub> (diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas). Dapat diperoleh nilai t-statistic sebesar 2.882 ( $> 1.996$ ) dan p-value sebesar 0.004 ( $< 0.05$ ). Dengan demikian maka dinyatakan hasil hipotesis 1 diterima. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di BKAD Kabupaten Barru.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai**

Penelitian didapatkan hasil yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di BKAD Kabupaten Barru. Diperoleh t parsial sejumlah 2.882. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji T) yakni thitung  $2.882 > t_{tabel} 1,996$  serta nilai signifikan atau p-value sejumlah  $0,004 < 0,05$  jadi H<sub>1</sub> diterima.

Berdasarkan hasil tersebut, disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di BKAD Kabupaten Barru. Perihal ini tunjukkan lingkungan kerja semakin baik, maka bertambah tinggi produktivitas pegawai. Jikalau pegawai nyaman di tempatnya bekerja, mereka mungkin menyelesaikan tugas dengan baik dan membantu mencapai tujuan organisasi.

Dilihat dari suasana kerja pada BKAD Kabupaten Barru sudah nyaman, dengan ruang kerja yang rapi serta bersih. Hubungan dengan rekan kerja berjalan baik, pegawai saling mendukung dan berkomunikasi dengan lancar. Hubungan antar pimpinan dan pegawai bersifat profesional, pimpinan memberikan arahan yang jelas sementara pegawai melaksanakan tugas dengan tanggung jawab penuh. BKAD Kabupaten Barru juga menyediakan fasilitas kerja yang cukup memadai, seperti komputer, printer, alat tulis dan arsip, ruang rapat dan sarana lainnya.

Penelitian ini diperkuat Jhon Firman Fau & Progresih Bulolo (2023) secara parsial lingkungan kerja berdampak signifikan positif pada produktivitas pegawai di kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan, perihal ini tunjukkan makin tertata lingkungan kerja jadi pegawai dalam bekerja makin betah serta makin tingkatkan produktivitas kerja. Begitu juga dengan penelitian Nabella, Sumardin, & Syaputra (2021) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif pada produktivitas pegawai pada unit usaha hutan, agribisnis, gedung, serta taman di Badan Pengusahaan Batam.

Dengan demikian, temuan di penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu, yang menegaskan lingkungan kerja yang baik tidak hanya menciptakan kenyamanan tetapi juga berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Oleh sebab itu, lingkungan kerja yang nyaman serta baik bisa tingkatkan kinerja pegawai.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan di penelitian ini, ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Badan keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Barru.

Pada penelitian ini, keterbatasan penelitian yaitu jumlah variable penelitian. Untuk itu disarankan peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang sama dengan variable yang berbeda.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diberikan saran bagi kepala BKAD Diharapkan dapat lebih memperhatikan lingkungan kerja pegawai agar mereka merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada peningkatan produktivitas, sehingga tujuan instansi dapat tercapai lebih efektif. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas, seperti motivasi kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan. Selain itu, metode penelitian yang lebih beragam dapat digunakan untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Amal, I., & Rizqi, M. A. (2022). Peran Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Produktivitas Kerja Di PT. Surya Trimegah Wisesa. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 107. <https://doi.org/10.30651/imp.v2i2.15190>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Dawis, A. M., Meylani, Y., Heryana, N., Alfathoni, M. A. M., Sriwahyuni, E., Ristiyana, R., Januarsari, Y., Wiratmo, P. A., Dasman, S., Mulyani, S., Agit, A., Shoffa, S., & Baali, Y. (2023). *Pengantar Metodologi Penelitian*.
- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat kabupaten Nias Selatan. *Remik*, 7(1), 533–536. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104>
- Hair, J. & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM) in Second Language and Education Research: Guidelines Using an Applied Example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 32(1), 2–24.
- Hamonangan, D., Marzuki, F., & Surbakti, L. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BNN Jakarta Timur Selama Pandemi Covid-19. *Prosiding Biema*, 1(1), 1059–1076.
- Hasby. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara. *Conference on Business, Social Sciences and Innovation Technology*, 1(1), 667–703. <http://journal.uib.ac.id/index.php/cbssit>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hermawan, H. (2016). Analisis Pengaruh Tingkat Pengalaman Dan Coaching Style Terhadap Kualitas Kepemimpinan Manajer Proyek Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Di Pt. Jci. *Jurnal PASTI*, XI(1), 84–97.
- Hidayati, U. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kabupaten Bima. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 85–89. <http://journal.lembagakita.org/index.php/ljit/article/view/1617%0Ahttps://journal.lembagakita.org/index.php/ljit/article/download/1617/1160>
- Idrus, I. (2022). *GOOD GOVERNANCE: Kajian Empiris Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. (N. A. Wulandari (ed.)). CV. Amerta Media.
- Idrus, I. (2018). Analysis of Organizational Culture, Competence and Work Motivation: The Effect on Satisfaction and Performance of Government Employees of Parepare. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 2(74), 148-155.
- Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 13–24. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2520>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In Yayasan Kita Menulis. [https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022\\_Ganjil\\_Analisis\\_Beban\\_Kerja\\_Full\\_compressed.pdf](https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022_Ganjil_Analisis_Beban_Kerja_Full_compressed.pdf)

- Mawarsari, S., & Pramono, E. (2024). *Jurnal Ilmiah Ekonomika & Sains*. 5(1), 56–65.
- Nabella, S. D., Sumardin, S., & Syahputra, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai unit usaha hunian, gedung, agribisnis Dan taman badan usaha fasilitas dan lingkungan pada badan pengusahaan batam. *Jurnal JUMKA*, 1(1), 30–38.
- Natania, O., & Martha, L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(8), 2122–2136. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i8.723>
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- RI, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- RI, Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
- Riska, M., & Idrus, I. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Reward Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan BPS Kabupaten Parepare. *DECISION : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 144–150.
- Robbins, S.P and Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi (Edisi ke-16)*. Jakarta. Salemba Empat.
- Saefullah, M., & Basrowi, B. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 481–491. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.183>
- Sahir, S. hafni. (2021). *Metodologi Penelitian*. KBM INDONESIA.
- Sedermayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahputra. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gorontalo. Syahputra, Reonaldi Podungge, Robiyati Bokingo, Agus Hakri, 4(3), 1–6.
- Taptanzani, I. F., & Siregar, A. R. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Gold Coin Indonesia KIM II Mabar. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 4(1), 76–86.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–10.
- Widia Lestari, K., & Ary Widiastini, N. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Sinar Abadi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 156. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31095>
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>.