

Peran Semangat Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Non Medis RSUD Sanjiwani Gianyar

Ni Kadek Wulan Lastiari⁽¹⁾

I Gede Putu Kawiana⁽²⁾

Komang Ary Pratiwi⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: wulanlastiari123@gmail.com

ABSTRACT

Work productivity deserves attention from management because productive employees are employees who are able to produce output in accordance with the standards set by the company. This research aims to examine the extent to which work morale can be a mediating factor in the influence of the work environment on work productivity. This research will also look at how work productivity will be influenced by work environment variables at Sanjiwani Hospital, Gianyar. There were 62 research samples involved in this study. Path analysis is a method used for data analysis. Research proves that the influence of work productivity and work morale by the work environment at Sanjiwani Gianyar Regional Hospital is positive and significant. It was also proven that the influence of work productivity on work morale at Sanjiwani Hospital, Gianyar, was also positive and significant. Finally, work productivity is influenced by the work environment, through work morale at Sanjiwani Hospital, Gianyar, which is also positive and significant.

Keywords: *Work Morale, Work Environment, Work Productivity*

ABSTRAK

Produktivitas kerja sudah sepantasnya mendapatkan perhatian dari manajemen karena karyawan yang produktif adalah pegawai yang mampu menghasilkan *output* sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti sejauh mana semangat kerja dapat menjadi faktor mediasi dalam pengaruhnya lingkungan kerja kepada produktivitas kerja, penelitian ini juga akan melihat bagaimana produktivitas kerja akan dipengaruhi variabel lingkungan kerja pada RSUD Sanjiwani Gianyar. Terdapat 62 sampel penelitian yang terlibat dalam studi ini. Analisis jalur adalah metode yang digunakan untuk analisis data. Penelitian membuktikan pengaruh produktivitas kerja serta semangat kerja oleh lingkungan kerja pada RSUD Sanjiwani Gianyar dengan positif serta signifikan. Dibuktikan juga pengaruh produktivitas kerja oleh semangat kerja pada RSUD Sanjiwani Gianyar juga positif serta signifikan. Terakhir produktivitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja melalui semangat kerja pada RSUD Sanjiwani Gianyar juga positif serta signifikan.

Kata kunci: *Semangat Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja*

Pendahuluan

Menurut (Ariani dkk., 2020), produktivitas merupakan kemajuan capaian dan kecakapan sangat bergantung pada keunggulan tenaga kerja. Jika pekerja tersebut mahir, pasti dapat menghasilkan barang atau jasa yang sangat baik. Oleh karena itu, semakin terampil pekerja, semakin baik pula hasil kerjanya, sedangkan menurut (Laksmiari, 2019), produktivitas kerja sebagai hasil dari penggunaan sumber daya yang efisien, menghasilkan barang atau jasa dengan kualitas yang baik, kemampuan untuk mencapai standar yang ditetapkan, dan efektifitas dalam proses produksi. Produktivitas kerja sudah sepantasnya mendapatkan perhatian dari manajemen karena karyawan yang produktif adalah pegawai yang mampu menghasilkan *output* sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan (Wau & Fau, 2021). Produktivitas kerja memiliki peran yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan karena tingkat keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada perubahan produktivitas karyawan (Ariani dkk., 2020).

Permasalahan produktivitas kerja salah satunya dialami oleh Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani di Kabupaten Gianyar. Berdasarkan data yang diperoleh dapat diketahui bahwa pada bulan Juli – September 2023 tingkat absensi karyawan non medis kontrak RSUD Sanjiwani Gianyar secara keseluruhan adalah sebesar 9,3 % persen. Rata-rata absensi adalah sebesar 3,1 % dan dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa absensi karyawan RSUD Sanjiwani Gianyar melebihi kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu maksimal 3 persen. Tingginya absensi karyawan menunjukkan adanya masalah pada produktivitas karyawan karena tingginya absensi akan membuat karyawan tidak bisa mampu menyelesaikan target yang ditetapkan.

Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Trisnawaty & Parwoto, 2021). Berbagai kajian empiris membuktikan bahwa produktivitas kerja karyawan akan meningkat seiring dengan semakin membaiknya lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Fathussyaadah & Ardiansyah, 2020), (Wulandari dkk., 2021), (Narpati dkk., 2021) membuktikan bahwa pengaruh produktivitas kerja oleh lingkungan kerja dengan positif serta signifikan. Namun demikian, hasil berbeda ditunjukkan oleh (Baiti dkk., 2020) serta (Kurniawan & Purwanto, 2022) yang membuktikan pengaruh produktivitas kerja oleh lingkungan kerja dengan positif tapi tidak signifikan, sedangkan (Saleh & Utomo, 2018) dalam penelitiannya menyatakan pengaruh produktivitas kerja oleh lingkungan kerja dengan negatif tapi tidak signifikan.

Berdasarkan *pra survey* menunjukkan karyawan non medis di RSUD Sanjiwani Gianyar memiliki dorongan kerja yang gigih dapat dikatakan tinggi. Semangat kerja ini ditunjukkan di antaranya melalui kedisiplinan, seperti datang kerja tepat waktu. Hubungan antara lingkungan kerja dan semangat kerja dapat dinyatakan bahwa semakin teratur lingkungan kerja, semakin tinggi semangat kerja karyawan (Syafirzal, 2021). Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

dan nyaman adalah salah satu cara yang dapat ditempuh manajemen untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Praditya, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh (Madjidu dkk., 2022), (Arifin, 2021), serta (Soelaiman & Al-Hakim, 2022) membuktikan semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan kajian empiris yang telah dilakukan, maka diketahui lingkungan kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, namun demikian adanya inkonsisten hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja tidak secara konsisten mampu meningkatkan produktivitas karyawan sehingga diperlukan variabel mediasi yaitu semangat kerja. Fenomena yang terjadi di RSUD Sanjiwani Gianyar adalah kurang optimalnya produktivitas karyawan yang ditandai dengan tingginya absensi karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pra survei yang menunjukkan lingkungan kerja mendapatkan nilai paling rendah, sedangkan semangat kerja mendapatkan nilai yang paling tinggi. Kondisi ini tentu saja tidak dapat dibiarkan, karena produktivitas kerja yang rendah menunjukkan karyawan tidak mampu bekerja sesuai standar yang ditetapkan. Dengan demikian, maka sangat penting bagi manajemen RSUD Sanjiwani Gianyar untuk mengetahui bagaimana peran lingkungan kerja dan semangat kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan non medis sehingga dapat mengambil kebijakan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif (+) dan signifikan terhadap Semangat Kerja sejalan dengan penelitian (Syafriana & Lestari, 2018) dan (Syafriana & Lestari, 2018). Penelitian lainnya juga menyatakan hal serupa terhadap Guru SMP Taman Sastra (Cahyani & Mujiati, 2019), Rumah Sakit Bhayangkara (Santika & Antari, 2020). Berdasarkan uraian tersebut maka dikemukakan hipotesis:

H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja sejalan dengan penelitian (Sundayo dkk., 2021). Penelitian yang dilakukan oleh (Purnami & Utama, 2019) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif (+) dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Legong Keraton Beach Hotel. Penelitian lainnya juga telah membuktikan temuan serupa terhadap Rumah Sakit Umum Daerah (Fajriansyah dkk., 2022), Indomaret Cabang Kelapa Dua (Darmadi, 2020). Dalam penelitian (Dahlia, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif (+) tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya (Saleh & Utomo, 2018) dan (Kurniawan & Purwanto, 2022) menyatakan bahwa

lingkungan kerja mempunyai hasil *negative* (-) dan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dikemukakan hipotesis:

H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Semangat Kerja berpengaruh positif (+) dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Maydina & Abdurrahman, 2020). Selain itu penelitian lain yang menghasilkan pernyataan serupa yaitu terhadap PT. Sumber Energi Jaya (Salfadri dkk., 2024), PT. Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Baru (Setiawan & Malawat, 2020), PT. Mitra Unggul Pusaka (Silitonga dkk., 2022), dan yang terakhir oleh (Wahyuni, 2019). Dalam penelitian (Tiyas, 2023) menyatakan hasil sebaliknya dimana semangat kerja berpengaruh *negative* (-) terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dikemukakan hipotesis:

H₃: Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

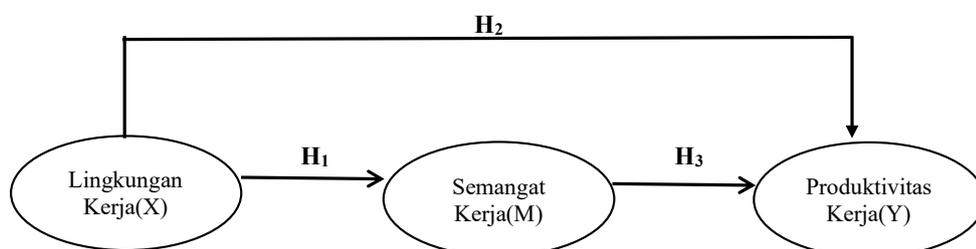
Peran Semangat Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Peran Semangat Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja berpengaruh positif (+) dan signifikan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2019).

H₄: Semangat Kerja berperan memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Metode Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan pada hipotesisnya, maka kerangka berpikir dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Penelitian ini akan dilakukan di RSUD Sanjiwani Gianyar yang terletak di Jalan Ciung Wanara No. 2, Kec. Gianyar, Kabupaten Gianyar, Bali. Lingkungan kerja, selanjutnya produktivitas kerja dan terajhir semangat kerja merupakan objek pada penelitian ini. Sedangkan menjadi populasi adalah karyawan non medis kontrak RSUD Sanjiwani Gianyar hingga tahun

2023 yang berjumlah 62 orang. Terdapat 62 sampel penelitian yang terlibat dalam studi ini. Meliputi beberapa teknik dalam mendapatkan data-data, yaitu dengan observasi langsung, melakukan metode wawancara, melakukan sebar kuesioner, melihat dokumentasi, mencari data penunjang melalui kepustakaan. Analisis jalur adalah metode yang digunakan untuk analisis data.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian kali ini diuji menggunakan pengujian *valid* atau reliabel (uji validitas dan reliabilitas). Instrumen dikatakan berhasil jika nilai koefisien korelasi melampaui 0,30. Reliabilitas suatu konstruk atau variabel dapat diukur dengan melihat nilai *Cronbach alpha* yang diperoleh melampaui 0,60

Tabel 1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan kerja (X)	X1.1	0,868	Valid	0,900	Reliabel
	X1.2	0,514	Valid		
	X1.3	0,851	Valid		
	X1.4	0,882	Valid		
	X1.5	0,840	Valid		
	X1.6	0,911	Valid		
	X1.7	0,801	Valid		
	X1.8	0,766	Valid		
	X1.9	0,409	Valid		
	X1.10	0,400	Valid		
Produktivitas kerja (Y)	Y1.1	0,919	Valid	0,930	Reliabel
	Y1.2	0,983	Valid		
	Y1.3	0,873	Valid		
	Y1.4	0,923	Valid		
	Y1.5	0,414	Valid		
	Y1.6	0,887	Valid		
	Y1.7	0,489	Valid		
	Y1.8	0,883	Valid		
Semangat kerja (M)	M1.1	0,776	Valid	0,926	Reliabel
	M1.2	0,870	Valid		
	M1.3	0,881	Valid		
	M1.4	0,962	Valid		
	M1.5	0,621	Valid		
	M1.6	0,857	Valid		
	M1.7	0,814	Valid		
	M1.8	0,695	Valid		
	M1.1	0,868	Valid		

Sumber : Data Diolah (2024)

Saat dilakukan pengujian validitas, ditemukan bahwa nilai korelasi (pearson correlation) dari setiap instrumen penelitian ternyata lebih tinggi dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk yang diukur. Berdasarkan

pengujian reliabilitas diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel lingkungan kerja, produktivitas kerja dan semangat kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* diantara antara 0,80 - 1,0, maka variabel penelitian dikategorikan memiliki reliabilitas yang baik.

Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dalam analisis jalur, penting untuk memahami bahwa pengaruh langsung diwakili oleh koefisien pi. Namun, untuk pengaruh tidak langsung dan total, perhitungan harus dilakukan secara manual. Dilakukan estimasi parameter, menggunakan analisis regresi melalui SPSS versi 26.0, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Analisis Jalur Persamaan Substruktur 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1,026	0,335		3,064	0,003
Lingkungan kerja (X)	0,700	0,088	0,717	7,970	0,000

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber : Data Diolah (2024)

Tabel 3. Hasil Analisis Jalur Persamaan Substruktur 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0,737	0,309		2,386	0,020
Lingkungan kerja (X)	0,312	0,108	0,332	2,881	0,006
Semangat kerja (M)	0,495	0,111	0,515	4,471	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil analisis jalur (*path analysis*) peran semangat kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Non Medis di RSUD Sanjiwani Gianyar, sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Tabel 2 dapat mengetahui persamaan analisis jalur yang diperoleh:

$$M = 0,700 X + e_1$$

Tabel 2 di atas menunjukkan hasil koefisien regresi yang menunjukkan arah positif sebesar 0,700, yang merupakan nilai jalur atau *path*. Bisa disarikan semangat kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dengan positif serta signifikan. Maka dapat dibuktikan jika semangat kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara positif serta signifikan.

Selanjutnya, dalam Tabel 2 juga terdapat hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X). Nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 7,970, dengan nilai probabilitas t (sig.) sebesar $0,000 <$

0,05. Berdasarkan hasil tersebut, membuktikan semangat kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara positif serta signifikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 3 dapat mengetahui persamaan analisis jalur yang diperoleh:

$$Y = 0,312 X + e_2$$

Tabel 3 di atas menunjukkan hasil koefisien regresi yang menunjukkan arah positif sebesar 0,312, yang merupakan nilai jalur atau *path*. Bisa disarikan produktivitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dengan positif serta signifikan. Maka dapat dibuktikan jika produktivitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara positif serta signifikan.

Selanjutnya, dalam Tabel 3 juga terdapat hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X). Nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 2,881, dengan nilai probabilitas t (sig.) sebesar $0,006 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, membuktikan produktivitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara positif serta signifikan.

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 3 dapat mengetahui persamaan analisis jalur yang diperoleh:

$$Y = 0,495 M + e_1$$

Tabel 3 di atas menunjukkan hasil koefisien regresi yang menunjukkan arah positif sebesar 0,495, yang merupakan nilai jalur atau *path*. Bisa disarikan produktivitas kerja dipengaruhi oleh semangat kerja dengan positif serta signifikan. Maka dapat dibuktikan jika produktivitas kerja dipengaruhi oleh semangat kerja secara positif serta signifikan.

Selanjutnya, dalam Tabel 3 juga terdapat hasil uji t untuk variabel semangat kerja (M). Nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 4,471, dengan nilai probabilitas t (sig.) sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, membuktikan produktivitas kerja dipengaruhi oleh semangat kerja secara positif serta signifikan.

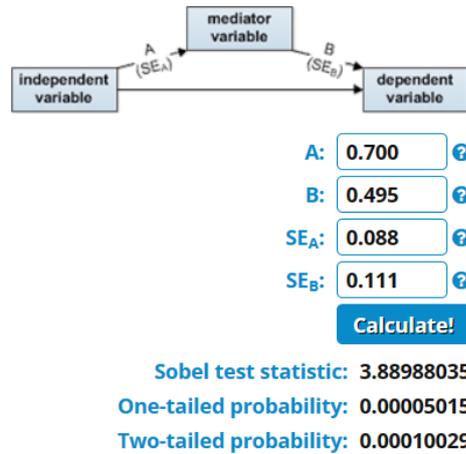
Peran Semangat Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh produktivitas kerja oleh lingkungan kerja melalui mediasi semangat kerja berdasarkan data yang diperoleh dapat dijelaskan:

$$PTL = 0,700 (X \rightarrow M) \times 0,495 (M \rightarrow Y) = 0,347$$

Sebesar 0,347 merupakan nilai pengaruh produktivitas kerja oleh lingkungan kerja melalui mediasi semangat kerja. Nilai pengaruh produktivitas kerja oleh lingkungan kerja melalui mediasi semangat kerja lebih besar daripada pengaruh lingkungan secara langsung, sehingga terbukti pengaruh lingkungan melalui semangat kerja terhadap produktivitas kerja.

Hasil Uji Sobel



Gambar 2. Hasil Uji Sobel

Sumber : Data Diolah (2024)

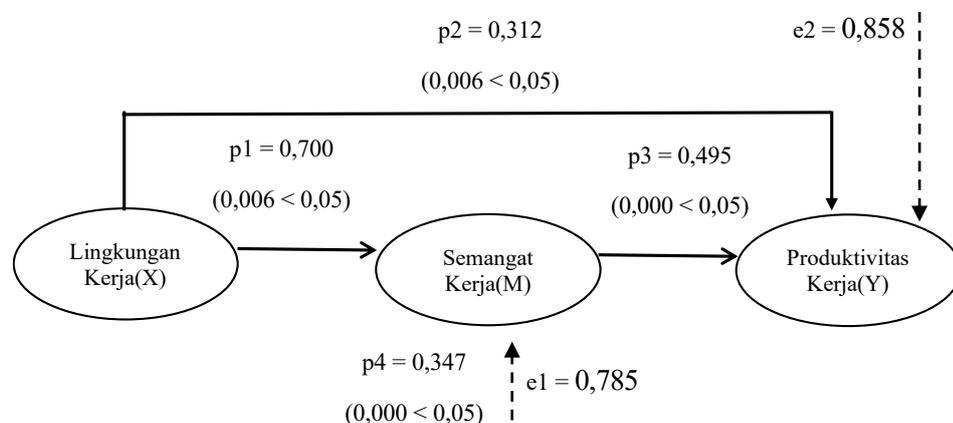
Dalam ilustrasi di gambar, dapat diterangkan bahwa uji sobel dari pengaruh produktivitas kerja oleh lingkungan kerja melalui mediasi semangat kerja sebagai variabel mediasi adalah positif dan signifikan. Dari analisis yang dilakukan, Tabel 5 memperlihatkan ikhtisar hasil pengujian secara keseluruhan.

Tabel 4. Ringkasan Koefisien Jalur

Pengaruh Variabel	Koefisien Jalur	Standar Kesalahan (<i>Standar Error</i>)	Nilai t_{hitung}	Sig.	Keterangan
X→M	0,700	0,785 (e_1)	7,970	0,000	Positif dan Signifikan
X→Y	0,312	0,858 (e_2)	2,881	0,006	Positif dan Signifikan
M→Y	0,495	0,858 (e_2)	4,471	0,000	Positif dan Signifikan
X→M→Y	0,347	$e_1 = 0,785$ $e_2 = 0,858$	-	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber : Data Diolah (2024)

Berikut hasil analisis variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui semangat kerja sebagai mediasi dijelaskan dalam gambar diagram di bawah ini:



Gambar 3. Diagram Jalur

Sumber : Data Diolah (2024)

Interpretasi Model

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Hasil yang diperoleh H1 terdukung dan H0 terbantahkan. Koefisien jalur sebesar 0,700 dengan thitung sebesar 7,970 dan probabilitas t (sig.) sebesar 0,000 membuktikan pengaruh positif dan signifikan semangat kerja oleh lingkungan kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil yang diperoleh H2 terdukung dan H0 terbantahkan. Koefisien jalur sebesar 0,312 dengan thitung sebesar 2,881 dan probabilitas t (sig.) sebesar 0,006 membuktikan pengaruh positif dan signifikan produktivitas kerja oleh lingkungan kerja.

3. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil yang diperoleh H3 terdukung dan H0 terbantahkan. Koefisien jalur sebesar 0,495 dengan thitung sebesar 4,471 dan probabilitas t (sig.) sebesar 0,000 membuktikan pengaruh positif dan signifikan produktivitas kerja oleh semangat kerja.

4. Peran Semangat Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Temuan tersebut mendukung H4 sekaligus menolak H0, dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0,347 melebihi pengaruh langsung sebesar 0,312, dan nilai probabilitas satu sisi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai probabilitas dua sisi sebesar $0,000 < 0,05$. Membuktikan pengaruh positif dan signifikan produktivitas kerja oleh lingkungan kerja melalui semangat kerja.

Lingkungan kerja terbukti memengaruhi produktivitas kerja secara tidak langsung melalui semangat kerja dan signifikan berdasarkan temuan penelitian ini. Selain itu, semangat kerja memainkan peran mediasi yang penting dan positif dalam hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Akibatnya, semangat kerja secara parsial memediasi dampak lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Simpulan

Penelitian membuktikan pengaruh produktivitas kerja serta semangat kerja oleh lingkungan kerja pada RSUD Sanjiwani Gianyar dengan positif serta signifikan. Dibuktikan juga pengaruh produktivitas kerja oleh semangat kerja pada RSUD Sanjiwani Gianyar juga positif serta signifikan. Terakhir produktivitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja melalui semangat kerja pada RSUD Sanjiwani Gianyar juga positif serta signifikan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lainnya seperti variabel enioritas, promosi jabatan maupun *work life balance* yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, dilakukan dengan metode dan faktor lainnya seperti jumlah sampel lebih banyak dan tempat yang tidak sama.

Daftar Pustaka

- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Arifin, N. A. W. (2021). Hubungan Pengetahuan Pasien Diabetes Mellitus Tipe Ii Dengan Praktik Perawatan Kaki Dalam Mencegah Luka Di Wilayah Kelurahan Cengkareng Barat. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah Bengkulu*, 09(April), 1–10.
- Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). *Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta*. 04(01), 69–87.
- Cahyani, N. M. D. M., & Mujiati, N. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 3193. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p22>
- Dahlia, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(1), 11–16. <https://doi.org/10.35906/jm001.v5i1.342>
- Darmadi, D. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*. 3(3), 240–247.
- Fajriansyah, M., Muchsin, S., & Suyeno, S. (2022). Implementasi Pelayanan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan (Studi Kasus tentang Pelayanan BPJS Kesehatan di Rumah Sakit Islam Unisma *Respon Publik*, 16(9), 85–92. <http://jim.unisma.ac.id/index.php/rpp/article/view/17960>
- Fathussyaadah, E., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu Uht Pt. Indolakto. *Jurnal Ekonomak*, VI(57), 1–15.
- Kurniawan, I. S., & Purwanto, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 11(4), 883–889. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i3.503>
- Laksmiari, N. P. P. (2019). The Influence of Work Motivation on Employee Work Productivity at the Lotus Flower Tea Company in Patemon Village, Serrit District. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(1), 54–63. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20066/12037>
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Maydina, A. A., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT . Lintas Mediatama Bandung. *Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung*, 6(1), 580–585.
- Narpati, B., Lubis, I., Meutia, K. I., & Ningrum, E. P. (2021). Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(2), 121–133. <https://doi.org/10.32493/frkm.v4i2.9808>
- Praditya, R. A. (2023). Peran Leader Member Exchange Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening pada BUMD. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 4(5), 15–20.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Putri, N. M. D. K. (2019). Peran Semangat Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan, Bali. *Jurnal Widya Manajemen*, 1(2), 60–76.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Salfadri, S., Begawati, N., & Andri, A. T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Kunango Jantan. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2).
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap

- Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 15(1), 57–68.
- Setiawan, A., & Malawat, M. S. (2020). Pengaruh Keterampilan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu. *Jurnal Sains Ekonomi (JSE)*, 1(2), 50–61.
- Silitonga, A. G., Purwati, A. A., Rusilawati, E., & Sandria, W. (2022). Peran Upah, Pengawasan, Semangat Kerja dan K3 Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 3(1), 38–55. <https://doi.org/10.55583/invest.v3i1.238>
- Soelaiman, N. F., & Al-Hakim, R. R. (2022). Pelanggaran Kedisiplinan yang Kerap Dilakukan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Politeknik Negeri: Analisis Regresi Linear Terhadap Faktor-faktornya. *Seminar Nasional Humaniora*, 2, 20–24.
- Sundayo, K. A., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2021). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paris Superstore Kotamobagu. *Jurnal EMBA*, 9(2), 1008–1017.
- Syafrina, N., & Lestari, V. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Pada Smk Negeri 1 Ukui. *Jurnal Niara*, 11(2), 167–176. <https://doi.org/10.31849/ni.v11i2.2118>
- Syafrizal, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1258–1266. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.496>
- Tiyas, K. A. (2023). *Pengaruh Kerjasama Tim, Semangat Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Tjakra Jaya Perkasa Tegal*. Universitas Pancasakti Tegal.
- Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 22(2), 84–92. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i2.12361>
- Wahyuni, A. (2019). Pengaruh Serta Pentingnya Faktor Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Suatu Perusahaan, Instansi Atau Organisasi. *Jurnal Psikologi Manajemen*, 2, 32.
- Wau, S. W., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212.
- Wulandari, E. S., Joko, T., & Suhartono, S. (2021). Hubungan Praktik Kebersihan Perorangan Karyawan Dan Kondisi Lingkungan Kerja Dengan Kejadian Terinfeksi Covid-19 Di Pt X Jakarta Barat. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 9(5), 595–600. <https://doi.org/10.14710/jkm.v9i5.30873>