

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KPU PROVINSI SUMATERA BARAT

Alresna Ramadhani Asodepa¹, Robby Dharma², Deni Saputra³

¹Departemen Ekonomi dan bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang Padang Indonesia

²Departemen Ekonomi dan bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang Padang Indonesia

³Departemen Ekonomi dan bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang Padang Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 12 feb 2026

Revised: 01 march 2026

Accepted: 03 April 2026

Published: 30 Mei 2026

Kata kunci:

Lingkungan Kerja

Motivasi Kerja

Produktivitas Pegawai

Komitmen Organisasi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di kpu provinsi sumatera barat. Permasalahan dalam penelitian ini didasari oleh Stagnasi capaian akuntabilitas selama tiga tahun berturut-turut menggambarkan bahwa pelaksanaan tugas dan penyusunan laporan kinerja belum mengalami peningkatan signifikan. Kondisi ini mengindikasikan adanya tantangan dalam produktivitas pegawai, yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, motivasi kerja, serta tingkat komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai kpu provinsi sumatera barat sebanyak 66 responden. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Serta Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai. Serta Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Namun demikian, Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Pegawai. selain itu Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap Produktivitas Pegawai Selanjutnya, hasil pengujian menunjukkan bahwa Komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap produktivitas Pegawai.).

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Alresna Ramadhani Asodepa

Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis

Universiti Putra Indonesia YPTK Padang

Padang, Sumatera Barat, Indonesia

Email: asodepa28@Gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci yang berperan langsung dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi. Dalam tata kelola kelembagaan, SDM tidak hanya dipahami sebagai tenaga kerja yang melaksanakan tugas administratif, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan mutu proses operasional, ketepatan informasi, serta kualitas pelayanan publik. Sumber daya manusia (SDM) juga menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas, kemampuan, dan kinerja pegawainya. Produktivitas pegawai terbentuk dari bagaimana organisasi mengelola serta memberdayakan SDM secara efektif melalui dukungan lingkungan kerja, pengembangan kompetensi, dan sistem kerja yang terstruktur. Bahkan (Fau & Buulolo, 2023a) berpendapat bahwa Produktivitas kerja yang tinggi dapat di ukur melalui kualitas sumber daya manusia. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kualitas pengelolaan SDM, maka semakin tinggi pula produktivitas pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga berlaku bagi Komisi Pemilihan Umum (KPU) sebagai lembaga penyelenggara pemilu yang menuntut profesionalisme dan akurasi tinggi dalam setiap kegiatannya

Komisi Pemilihan Umum (KPU) merupakan lembaga negara yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri yang berwenang menyelenggarakan Pemilihan Umum di Indonesia. Sebagai penyelenggara pemilu, KPU memegang peran strategis dalam menjaga integritas, transparansi, dan akuntabilitas proses demokrasi. Di tingkat provinsi, KPU Provinsi Sumatera Barat bertanggung jawab melaksanakan seluruh tahapan pemilu di wilayahnya, mulai dari penyusunan data pemilih, koordinasi tahapan, hingga pelaporan hasil. Kompleksitas tugas tersebut membutuhkan kinerja pegawai yang profesional, akurat, dan produktif.

Produktivitas pegawai mencerminkan kemampuan pegawai menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Produktivitas di KPU Sumbar harus dijaga agar tetap stabil. Produktivitas pegawai KPU Provinsi Sumatera Barat perlu tetap terjaga agar pelaksanaan tugas kelembagaan berlangsung efektif. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor yang memengaruhi produktivitas seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi menjadi sangat penting untuk dikaji. Komitmen organisasi menjadi elemen kunci untuk menjaga produktivitas pegawai. komitmen organisasi dapat membantu pegawai tetap merasa terikat, bertanggung jawab, dan bersedia memberikan kontribusi. Pegawai dengan komitmen tinggi lebih mampu bertahan pada situasi tidak ideal dan tetap menghasilkan kinerja sesuai target organisasi

Tabel 1.1
Tingkat Capaian Kinerja KPU Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Terlaksananya fasilitasi Lembaga Riset	Persentase fasilitasi kerjasama KPU Provinsi Sumatera Barat dengan Lembaga Riset Kepemiluan	80%	80%	94,12%
2	Meningkatnya Kapasitas SDM yang Berkompeten	Persentase kesesuaian kompetensi pegawai terhadap standar kompetensi penugasannya	100%	90%	90%
3	Terwujudnya Dukungan Sarana dan Prasarana Guna Meningkatkan	Persentase Tersedianya Kompetensi Prasarana untuk Memenuhi Kebutuhan Kerja Pegawai yang Berfungsi	100%	100%	100%

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
	Kelancaran Tugas KPU Provinsi Sumatera Barat	dengan Baik			
4	Meningkatnya akuntabilitas keuangan dan kinerja KPU	Nilai evaluasi atas akuntabilitas Kinerja KPU	B	BB	75,15%
5	Terwujudnya Dukungan Logistik dalam penyelenggaraan Pemilu/Pemilihan	Persentase Satker yang mendistribusikan logistik Pemilu/Pemilihan secara tepat sasaran, tepat jumlah, tepat jenis, tepat mutu, dan tepat waktu	100%	80%	80%
6	Terwujudnya Tahapan Pemilu/Pemilihan sesuai jadwal	Persentase KPU Provinsi/KPU Kabupaten/Kota yang menyelenggarakan Pemilu/Pemilihan sesuai dengan jadwal	100%	100%	100%
7	Terlaksananya pengelolaan dan pelayanan informasi hukum	Persentase produk hukum yang dikelola dan didokumentasikan sesuai peraturan perundang undangan	100%	100%	100%

Sumber: Sumber: Data LAKIP KPU Prov Sumbar, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, indikator akuntabilitas kinerja menunjukkan capaian yang masih belum optimal. Meskipun predikat akuntabilitas keuangan dan kinerja KPU yang diperoleh berada pada kategori BB (Sangat Baik), persentase capaian indikator hanya mencapai 75,15% dari target yang ditetapkan.

Tabel 1.2
Tren Nilai Akuntabilitas Kinerja 2022-2024

Tahun	Predikat	Nilai (%)
2022	BB	74,95%
2023	BB	75,15%
2024	BB	75,15%

Sumber: Data LAKIP KPU Prov Sumbar, 2024

Capaian ini juga menunjukkan adanya stagnan karena nilai yang sama juga diperoleh pada tahun 2023, serta tidak berbeda jauh dari nilai tahun 2022 sebesar 74,95%. Stagnasi capaian akuntabilitas selama tiga tahun berturut-turut menggambarkan bahwa pelaksanaan tugas dan penyusunan laporan kinerja belum mengalami peningkatan signifikan. Kondisi ini mengindikasikan adanya tantangan dalam produktivitas pegawai, yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, motivasi kerja, serta tingkat komitmen organisasi. Oleh karena itu, aspek-aspek tersebut menjadi penting untuk dikaji lebih lanjut guna memahami faktor penyebab belum optimalnya capaian kinerja instansi. Selain capaian akuntabilitas yang stagnan, data LAKIP Tahun 2024 juga menunjukkan bahwa beberapa indikator kinerja lainnya belum maksimal meskipun telah memenuhi target yang ditetapkan. Capaian seperti fasilitasi kelembagaan hanya berada pada angka 80%, sehingga masih terdapat aspek pelayanan dan koordinasi internal yang perlu ditingkatkan. Indikator lain yang berkaitan dengan peningkatan kapasitas SDM juga tidak mencapai hasil ideal dengan capaian 90%, yang mengindikasikan

bahwa pengembangan kompetensi pegawai belum berjalan secara optimal. Begitu pula dengan capaian pengelolaan logistik dan sarana operasional yang hanya berada pada angka 80%, menunjukkan adanya keterbatasan fasilitas dan dukungan operasional yang dapat memengaruhi kenyamanan serta efektivitas lingkungan kerja. Rendahnya capaian pada indikator-indikator tersebut mencerminkan bahwa kondisi kerja pegawai KPU Provinsi Sumatera Barat masih menghadapi kendala baik dari sisi sarana, prasarana, maupun pengembangan sumber daya manusia.

Menurut (Syafrizal, 2021) Lingkungan kerja merupakan salah satu elemen luar yang memiliki pengaruh besar dalam membantu mencapai hasil terbaik di setiap pekerjaan. Apabila kondisi kerja tidak kondusif, maka hal ini akan berdampak pada menurunnya efisiensi karyawan. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, fasilitas, dan kondisi operasional yang mendukung kenyamanan pegawai.

Menurut (Wahyu, & Salam) dalam (Apriansyah dkk., 2021) Motivasi bisa dikatakan sebagai suplemen dalam melaksanakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang ke arah positif, yaitu menimbulkan kepuasan, gairah, semangat, serta prestasi dalam kinerja yang baik dan tetap bekerja pada organisasinya. Motivasi kerja merupakan dorongan internal pegawai untuk bekerja secara optimal. Dengan kata lain, motivasi kerja pegawai bisa saja mengalami penurunan apabila dukungan organisasi tidak memadai. Motivasi yang menurun berpotensi memengaruhi semangat kerja, ketepatan waktu, serta inisiatif pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Di sisi lain, komitmen organisasi menjadi aspek penting yang menentukan sejauh mana pegawai tetap bertahan, berkontribusi, dan berupaya memberikan kinerja terbaik meskipun menghadapi berbagai keterbatasan. Pegawai dengan komitmen tinggi cenderung mampu mempertahankan produktivitas dalam situasi sulit, sementara komitmen yang rendah berpotensi melemahkan kualitas kinerja. Menurut (Khanwal & Shar) dalam (Novianti dkk., 2021) Komitmen terhadap organisasi sangat penting karena institusi memerlukan karyawan yang memiliki dedikasi tinggi untuk memastikan lembaga tetap eksis dan mampu meningkatkan kualitas pelayanan. Komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat keterikatan pegawai terhadap instansi.

Menurut (Bate'e dkk., 2025) Produktivitas tidak hanya dilihat dari jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga berhubungan dengan kemampuan seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas, ketepatan waktu, dan sasaran yang sudah ditentukan oleh organisasi. Produktivitas pegawai mencerminkan kemampuan pegawai menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Produktivitas di KPU Sumbar harus dijaga agar tetap stabil

TINJAUAN LITERATUR

Produktivitas Pegawai (Y)

Produktivitas merujuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat dan optimal, yang tercermin dari tingkat pencapaian target kerja baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu. Semakin tinggi persentase target yang berhasil dicapai, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas pegawai. Selain itu, pengorganisasian kerja yang baik diharapkan mampu mendorong peningkatan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Ardiansyah, dkk, 2020) dalam (Melsaro Larosa dkk., 2022) .

Menurut Safitri (2019) dalam (Hayatun & Ernawati, 2022), secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan seluruh sumber daya atau faktor produksi yang digunakan. Produktivitas juga mencerminkan jumlah barang atau jasa yang mampu dihasilkan oleh individu maupun kelompok pegawai dalam suatu periode waktu tertentu.

Produktivitas pegawai menurut (Sanjaya dkk., 2025) sektor publik dinilai dari kemampuan mereka dalam memberikan pelayanan yang efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat, dengan tetap berpedoman pada ketentuan serta prosedur yang berlaku. Menurut

Mathis dan Jackson (2011) dalam (Sanjaya dkk., 2025), produktivitas kerja merupakan indikator kinerja yang menggambarkan kemampuan individu maupun organisasi dalam menghasilkan output yang bernilai melalui pemanfaatan input secara efektif dan efisien.

Menurut (Barri dkk., 2024), Produktivitas merupakan salah satu indikator yang kerap digunakan untuk menilai tingkat efektivitas suatu organisasi. Organisasi akan mengalami kesulitan untuk berkembang apabila produktivitas kerja pegawainya tidak menunjukkan peningkatan, terlebih dalam kondisi persaingan yang semakin ketat.

Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja merupakan elemen organisasi yang memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung tercapainya kinerja pegawai secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai.

Menurut (Munardi dkk., 2021) Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antarpegawai serta suasana ruang kerja yang mendukung pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut memberikan dampak positif bagi pegawai dalam meningkatkan semangat, kenyamanan, dan gairah kerja.

Menurut (Harianti dkk., 2022) Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi pelaksanaan tugas serta tanggung jawab yang diberikan.

Lingkungan kerja menurut (Fauzi dkk., 2022) berkaitan dengan ketersediaan fasilitas dan sarana prasarana, serta aspek sosial yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang terlibat dalam jenis pekerjaan yang sama memerlukan lingkungan kerja yang mampu menunjang pelaksanaan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau instansi perlu dipantau secara berkelanjutan karena memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai.

Menurut (Religiusitas & Kesejahteraan) dalam (Rizki & Nurhayaty, 2023) Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi yang terdapat di sekitar tempat kerja, termasuk suasana kerja, ketersediaan fasilitas bagi pegawai, serta keharmonisan hubungan antar rekan kerja, yang dapat memengaruhi pelaksanaan dan penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai.

Menurut Nitisemito (2000) dalam (Manuain, 2022), lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, seperti tingkat kebersihan, intensitas kebisingan, serta kualitas hubungan antara pegawai dan pimpinan.

Lingkungan kerja menurut (Aini & Rofiqoh, 2025) dapat diartikan sebagai keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang mampu menciptakan rasa aman, nyaman, dan sehat bagi pegawai, baik melalui aspek lingkungan kerja fisik maupun nonfisik. Apabila dikelola secara optimal dan berkelanjutan, lingkungan kerja tersebut terbukti dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, serta efektivitas kerja pegawai.

Motivasi Kerja (X2)

Menurut (Fatmala dkk., 2022) Motivasi adalah faktor pendorong seseorang yang menimbulkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang termotivasi dengan baik akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Dikarenakan manajemen sumber daya manusia adalah satu garda terdepan dalam melakukan pelayanan dan pelatihan bagi calon pekerja yang akan bekerja di instansi pemerintah.

Pendapat (Tafonao, 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai merupakan dorongan internal yang menumbuhkan kemauan pegawai untuk bekerja secara sukarela tanpa adanya paksaan atau perintah dari pihak lain.

Menurut (Larosa dkk., 2022), Motivasi merujuk pada kekuatan internal dalam diri individu yang menentukan intensitas, arah, serta ketekunan usaha yang ditunjukkan dalam lingkungan kerja. Pegawai tidak dapat dipisahkan dari peran motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, karena motivasi menjadi faktor penting yang perlu dibangun oleh pimpinan melalui kemampuan

mendorong dan membangkitkan semangat kerja. Peran motivasi semakin dibutuhkan terutama ketika pegawai menghadapi berbagai permasalahan dan hambatan dalam pelaksanaan tugas.

Menurut (Rosen et al., 2015) dalam (Susanti dkk., 2023) Motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan pendorong yang mendorong individu untuk melakukan suatu aktivitas guna mencapai tujuan tertentu. Dorongan tersebut dapat bersumber dari dalam diri individu maupun berasal dari pengaruh pihak lain.

Menurut Luthans (2006) dalam (Frinaldi dkk., 2022), Motivasi merupakan suatu proses yang diawali oleh kondisi fisiologis dan psikologis yang mendorong munculnya perilaku individu untuk mencapai tujuan atau memperoleh insentif tertentu. Oleh karena itu, pemahaman terhadap proses motivasi sangat bergantung pada keterkaitan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif.

Menurut (Gorang dkk., 2022) Motivasi kerja merupakan keseluruhan dorongan atau kekuatan yang bersumber dari dalam diri individu (intrinsik) maupun dari luar diri individu (ekstrinsik) yang mendorong munculnya kemauan dan semangat dalam melakukan aktivitas kerja guna melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai.

Komitmen Organisasi (Z)

Menurut Wiener (1982) dalam (Sinambela, 2021), komitmen organisasi dapat dipahami sebagai keterikatan individu terhadap organisasi yang tercermin dalam identifikasi terhadap organisasi, nilai-nilai loyalitas, tanggung jawab, kecenderungan pribadi, serta nilai-nilai personal, yang dibentuk melalui intervensi organisasi dan berbagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Luthans (2002) dalam (Jahroni dkk., 2021), komitmen organisasi merupakan suatu proses yang menggambarkan keterlibatan anggota organisasi dalam kesejahteraan dan keberhasilan organisasi, serta tercermin dalam sikap yang menunjukkan tingkat keterikatan dan kesetiaan individu terhadap organisasi.

Komitmen organisasi menurut (Suhardi dkk., 2021) dapat diartikan sebagai sikap keterikatan dan keberpihakan individu terhadap suatu organisasi beserta tujuan-tujuannya, yang tercermin dalam keinginan untuk tetap menjadi bagian dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi menurut (Herry Kurniawan, 2022) yaitu sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

Menurut Allen dan Meyer (1990) dalam (Ependi & Sudirman, 2021), komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi serta memiliki keinginan untuk terus berpartisipasi secara aktif di dalam organisasi tersebut.

Menurut (Wangsa & Edalmen, 2022) Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi merupakan aset penting bagi organisasi. Keberadaan karyawan dengan komitmen yang kuat dapat meminimalkan kebutuhan organisasi untuk melakukan rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, karena karyawan yang telah lama bekerja memiliki pemahaman yang baik terhadap sistem, budaya, dan mekanisme kerja organisasi, sehingga tidak memerlukan waktu adaptasi yang panjang terhadap lingkungan kerja..

METODE

Berdasarkan metode yang telah diuraikan, Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain survei guna mengkaji pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening di KPU Provinsi Sumatera Barat. Subjek penelitian mencakup keseluruhan pegawai KPU Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 66 orang, sehingga populasi penelitian meliputi keseluruhan pegawai yang ada. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner yang

menggunakan skala Likert, yang disusun berdasarkan definisi operasional variabel penelitian serta indikator-indikator yang telah ditetapkan. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS). Teknik analisis ini mencakup pengujian model pengukuran dan model struktural untuk memastikan tingkat validitas, reliabilitas, serta kekuatan hubungan antar variabel yang diteliti. Selain itu, pengujian peran motivasi kerja sebagai variabel intervening dilakukan melalui uji menggunakan skala likert dan pengolahan data perangkat lunak melalui *smart-pls 4* untuk mengetahui besarnya pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui tahapan analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan yang akurat, objektif, serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dalam menjelaskan keterkaitan antar variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Outer Model

Pengujian outer model dalam penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara skor item atau indikator dengan skor konstruk yang merepresentasikannya, sehingga dapat diketahui tingkat validitas setiap item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba kuesioner yang telah dilaksanakan pada seluruh variabel penelitian. Penilaian outer model didasarkan pada tiga kriteria utama, yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*. Pada tahap pengembangan instrumen, nilai korelasi antara 0,50 hingga 0,60 masih dianggap cukup memadai atau dapat diterima. Namun, dalam penelitian ini ditetapkan batas nilai *Convergent Validity* sebesar lebih dari 0,70. Hasil pengujian menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa indikator yang belum memenuhi kriteria validitas konvergen dengan baik. Indikator pada variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Pegawai, dan Komitmen Organisasi memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,70. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pengolahan data, indikator yang dibuang yaitu (X2.5, X2.6, X2.11).

Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Lingkungan Kerja (X1)	0,585
Motivasi Kerja (X2)	0,591
Produktivitas Pegawai (Y)	0,560
Komitmen Organisasi (Z)	0,581

Sumber: Pengolahan Data 2026

Dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (*Cronbachs Alpha*)

Tabel 2. Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Lingkungan Kerja (X1)	0,911	0,921
Motivasi Kerja (X2)	0,913	0,917
Komitmen Organisasi (Z)	0,903	0,914
Produktivitas Pegawai (Y)	0,919	0,923

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

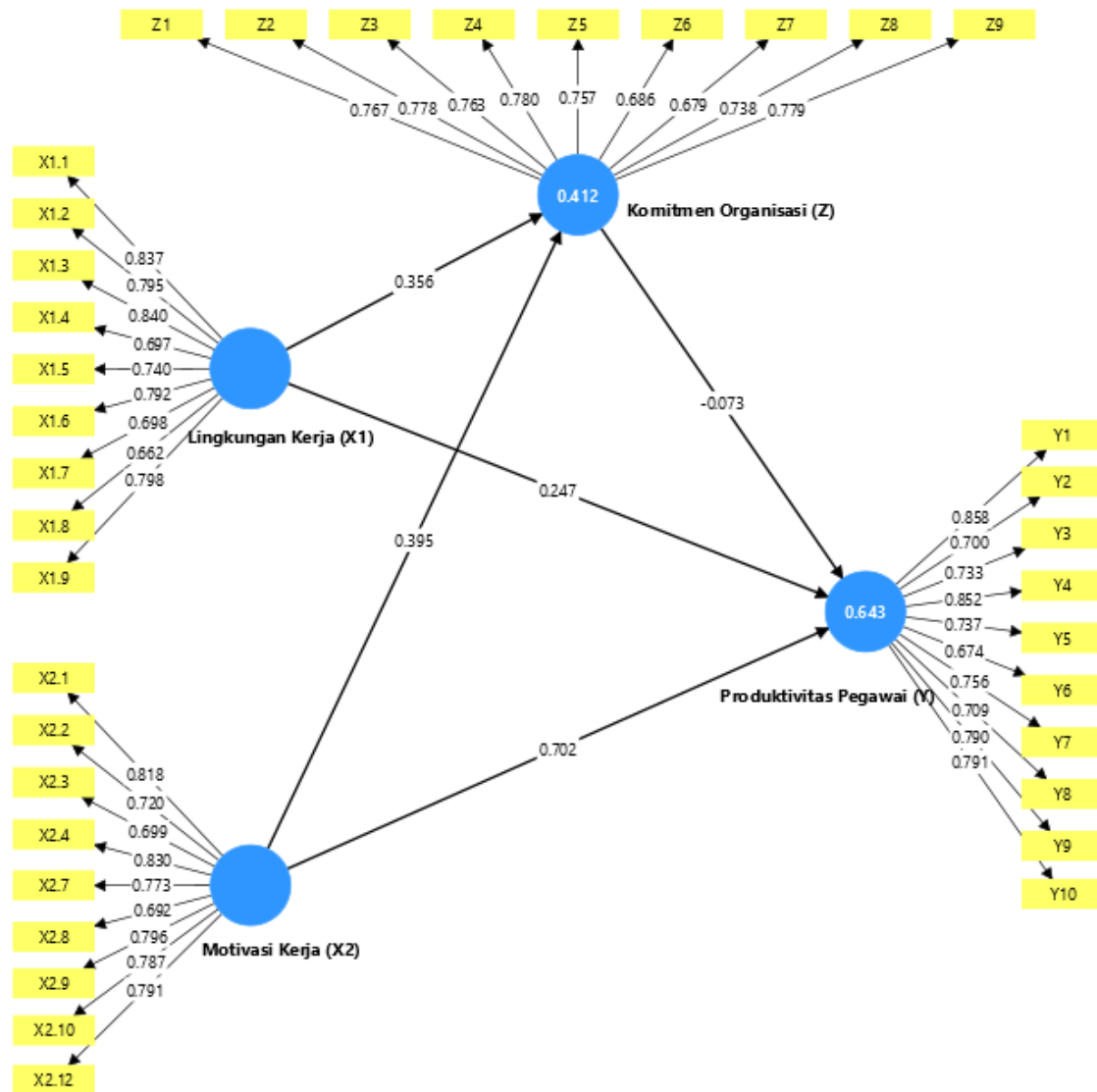
Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada hasil pengolahan data, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbachs Alpha* dan *Composite Reliability* yang berada di atas batas minimum yang disyaratkan, yaitu masing-masing sebesar 0,70. Variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,911 dan *Composite Reliability* sebesar 0,921, variabel Motivasi Kerja sebesar 0,913 dan 0,917, variabel Produktivitas Pegawai sebesar 0,919 dan 0,923, serta variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,903 dan 0,914. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti serta dapat dilanjutkan pada tahap pengujian model struktural.

Pengujian R-Square

Berdasarkan hasil pengolahan data R^2 konstruk Komitmen Organisasi sebesar 0,412 atau 41,2% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang di terimanya dari konstruk Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Sisanya sebesar 58,8% di pengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Sementara nilai R^2 untuk konstruk Produktivitas pegawai sebesar 0,643 atau sebesar 64,3% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Komitmen Organisasi dalam menjelaskan atau mempengaruhi Produktivitas pegawai. Sisanya sebesar 35,7% di pengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu, pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai *t-statistik* atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika *t-statistik* atau t-hitung <t-tabel 1,96 pada alpha 5% maka H_0 ditolak, dan jika t-statistik atau t-hitung >t-tabel 1,96 pada alpha 5% maka H_0 diterima. Berikut hasil *output SmartPLS*, yang menggambarkan *output* estimasi untuk pengujian model structural pada Hasil uji sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Outer Loading

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

Tabel 3. Hasil Pengolahan Data

Hipotesis	Pernyataan	T Statistik	P-Value	Keterangan
H1	Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z) di KPU Provinsi Sumatera Barat.	2,712	0,003	Diterima, karena nilai t-statistik 2,712 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,003 lebih kecil dari 0,05
H2	Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan	3,028	0,001	Diterima, karena nilai t-statistik 3,028 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,001

Hipotesis	Pernyataan	T Statistik	P-Value	Keterangan
	signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z) di KPU Provinsi Sumatera Barat.			lebih kecil dari 0,05
H3	Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai (Y) di KPU Provinsi Sumatera Barat.	2,105	0,018	Diterima, karena nilai t-statistik 2,105 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,018 lebih kecil dari 0,05
H4	Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai (Y)	6,324	0,000	Diterima, karena nilai t-statistik 6,324 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05
H5	Komitmen Organisasi (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai (Y) di KPU Provinsi Sumatera Barat.	0,847	0,198	Ditolak, karena nilai t-statistik 0,847 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,198 lebih besar 0,05
H6	Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening di KPU Provinsi Sumatera Barat.	0,726	0,234	Ditolak, karena nilai t-statistik 0,726 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,234 lebih besar dari 0,05
H7	Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh	0,716	0,237	Ditolak, karena nilai t-statistik 0,716 lebih kecil dari 1,96 dan

Hipotesis	Pernyataan	T Statistik	P-Value	Keterangan
	signifikan terhadap Produktivitas Pegawai (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening di KPU Provinsi Sumatera Barat.			nilai p-value 0,237 lebih besar dari 0,05

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis keenam sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung. Pengaruh konstruk Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, melalui Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai.

DISKUSI

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada KPU Sumatera Barat

Hipotesis H1 menyatakan terdapat hubungan antara tingkat Pengaruh Lingkungan Kerja di KPU Sumatera Barat dengan Tingkat Komitmen Organisasi di sana. Dimana nilai *P-value* 0,003 kecil dari alpha 0,05 yaitu $0,003 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 2,712 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > dari t-tabel atau $2,712 > 1,96$ oleh karena itu H0 diterima H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja mampu mempengaruhi Komitmen Organisasi pada KPU Sumatera Barat. Hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Apriliana dkk., 2021) dan (Daslim dkk., 2023) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap komitmen Organisasi

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada KPU Sumatera Barat

Hipotesis H2 menyatakan terdapat hubungan antara tingkat Motivasi Kerja di KPU Sumatera Barat dengan Tingkat Komitmen Organisasi di sana. Dimana nilai *P-value* 0,001 kecil dari alpha 0,05 yaitu $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 3,028 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > dari t-tabel atau $3,028 > 1,96$ oleh karena itu H0 diterima H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja mampu mempengaruhi terhadap Komitmen Organisasi pada KPU Sumatera Barat. Hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Setiawan dkk., 2022), (Liana & Neva Denjayanti, 2022) dan (Umar & Norawati, 2022) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada KPU Sumatera Barat

Hipotesis menyatakan terdapat hubungan antara tingkat Motivasi Kerja di KPU Sumatera Barat dengan Tingkat Komitmen Organisasi di sana. Dimana nilai *P-value* 0,018 kecil dari alpha 0,05 yaitu $0,018 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 2,105 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > dari t-tabel atau $2,105 > 1,96$ oleh karena itu H0 diterima H3 diterima. Maka dapat

disimpulkan bahwa Motivasi kerja tidak mempengaruhi Produktivitas Pegawai pada KPU Sumatera Barat. Hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rahmansyah & Cahyadi, 2023), (Fau & Buulolo, 2023b), (Syahputra dkk., 2022) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Pada KPU Sumatera Barat

Hipotesis H4 menyatakan terdapat hubungan antara tingkat Motivasi Kerja di KPU Sumatera Barat dengan Tingkat Produktivitas pegawai para pegawai di sana. Dimana nilai *P-value* 0,000 kecil dari alpha 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 6,324 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ dari t-tabel atau $6,324 > 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pegawai pada KPU Sumatera Barat. Hipotesis 4 dalam penelitian diterima.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kuswibowo, 2021) dan (Putra dkk., 2022) dengan hasil penelitian tidak ada terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Pegawai.

Komitmen Organisasi tidak mampu mempengaruhi Produktivitas Pegawai Pada KPU Sumatera Barat

Hipotesis H5 menyatakan tidak terdapat hubungan antara tingkat Komitmen Organisasi di KPU Sumatera Barat dengan Tingkat Produktivitas pegawai para pegawai di sana. Dimana nilai *P-value* 0,198 lebih besar dari alpha 0,05 yaitu $0,198 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 0,847 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ dari t-tabel atau $0,847 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima H_5 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi tidak mampu mempengaruhi terhadap Produktivitas Pegawai pada KPU Sumatera Barat. Hipotesis 5 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sukmawati & Mahfudiyanto, 2022), (Arinta dkk., 2023b) dan (Novelya & Anah, 2024) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Pegawai.

Produktivitas Pegawai tidak mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Pada KPU Sumatera Barat.

Hipotesis H6 mengajukan gagasan bahwa tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai yang di mediasi oleh Komitmen Organisasi. Dimana nilai *P-value* 0,234 besar dari 0,05 yaitu $0,234 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 0,726 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau tidak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ dari t-tabel atau $0,726 <$ dari 1,96 oleh karena itu H_0 ditolak H_6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (Z) tidak mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Produktivitas pegawai (Y) Pada KPU Sumatera Barat. Hipotesis 6 dalam penelitian ini di tolak atau tidak dimediasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti (Witasari dkk., 2025), (Rachmawati dkk., 2025) dengan hasil penelitian Lingkungan Organisasi berpengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas pegawai melalui Komitmen Organisasi.

Produktivitas Pegawai tidak mampu memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Pada KPU Sumatera Barat.

Hipotesis H7 mengajukan gagasan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai yang di mediasi oleh Komitmen Organisasi. Dimana nilai *P-value* 0,237 besar dari 0,05 yaitu $0,237 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 0,716 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau tidak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-

statistik < dari t-tabel atau $0,716 < \text{dari } 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak H_7 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (Z) tidak mampu memediasi pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Pegawai (Y) pada KPU Sumatera Barat. Hipotesis 7 dalam penelitian ini di tolak atau tidak dimediasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti (Muflihin, 2024) dan (Rachman, 2022) dengan hasil penelitian Motivasi Kerja berpengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas pegawai melalui Komitmen Organisasi..

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening di KPU Provinsi Sumatera Barat, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai di KPU Provinsi Sumatera Barat.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai di KPU Provinsi Sumatera Barat.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di KPU Provinsi Sumatera Barat.
4. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di KPU Provinsi Sumatera Barat.
5. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di KPU Provinsi Sumatera Barat.
6. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.
7. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.

BATASAN

Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah ini dengan Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel bebas, kemudian Produktivitas Pegawai (Y) sebagai variabel yang terkait dan Komitmen Organisasi (Z) dengan objek KPU Sumatera Barat.

REFERENSI

- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023b). 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>
- 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>
- Apriansyah, M., Pamungkas, I. B., & Wibowo, W. A. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan* (Vol. 4, Nomor 4).
- Novianti, D., Mukhsin2, M., Nupus3, H., Prodi,), Manajemen, M., Pascasarjana, F., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2021). *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KPU Kabupaten dan Kota di Provinsi Banten)* (Vol. 2).
- Bate'e, Y., Zega, Y., Gulo, H., & Hulu, P. F. (2025). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor KPU Kota Gunungsitoli. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 4584–4595. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2664>

- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 124–130. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.22>
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. 1(2), 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.20>
- Sanjaya, R. A., Firlana, H., & Priyatno, M. B. (2025). Faktor motivasi kerja yang Mempengaruhi produktivitas pegawai sector publik Indonesia. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 14(2), 2022–2038. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1571>
- Barri, F., Harahap, P., & Santoso, D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
- Harianti, N., Hasbiran Dani, R., & Sisiawan Putra, R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Tinjauan Literature Sistematis 2017-2021. *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, 2(1).
- Fauzi, A., Wibowo, A., Fikri, N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari⁵, F. A., Widyananta⁶, R. Y., Salsabila, T., Rahmah⁷, N., Pradana⁸, T. W., Penulis, K., Aulia, :, & Nitami, D. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review MSDM). 3(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Rizki, M., & Nurhayaty, E. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Jurnal Point Equilibrium Manajemen dan Akuntansi*, 5(2).
- Manuain, E. A. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4).
- Aini, H. L., & Rofiqoh, I. (2025). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Fatmala, K., Yani, P., & Nasution, Z. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 52–57. <https://doi.org/10.47065/jbe.v3i2.1661>
- Tafonao, Y. (2023). Hubungan penilaian Kinerja Terhadap motivasi kerja pegawai Di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan.
- Kusuma, C. S. D., Walenta, A. S., Yasa, N. N. K., Mayliza, R., Suhendar, A. D., Permatasari, R. W., Badri, J., Magdalena, M., Rahamayanti, P. L. D., Setiyawami, Martha, L., Susanti, F., Marlius, D., & Sari, L. fitria. (2023). PENGANTAR MANAJEMEN BISNIS.
- Susanti, F., Zakariyah, Z., Komalasari, M., & Warlizasusi, J. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kedisiplinan Guru di Madrasah Aliyah Negeri. *Kharisma: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 2(2), 91–102. <https://doi.org/10.59373/kharisma.v2i2.14>
- Frinaldi, A., Saputra, B., Eka Putri, N., Mubarak, A., Magriasti, L., Hasanah, F., & Nola Distr, F. (2022). Pengaruh kualitas kerja dan motivasi kerja pegawai pemerintah daerah terhadap kepuasan masyarakat Kabupaten Aceh Singkil.
- Sinambela, E. A. (2021). Motivasi kerja dan dukungan organisasi serta pengaruhnya terhadap Komitmen organisasi.
- Jahroni, Darmawan, D., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2021). Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi.
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., & Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (K. P. Utomo, Ed.).

- Ependi, N. H., & Sudirman, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepercayaan (Trust) terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara*, 12(2), 172–181. <https://doi.org/10.37640/jip.v12i2.858>
- Apriliana, S., Paramita, W., & Wahyu Handaru, A. (2021). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi* (Vol. 2, Nomor 3).
- Liana, Y., & Neva Denjayanti, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada UMKM (studi pada UMKM Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang). *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(2), 251–256. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v15i2.760>
- Setiawan, I. N. A. R., Agung Dwi Widyani, A., & Putu Ayu Sintya Saraswati, N. (2022). *Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi Pada Hotel Four Sessions And Resort)*.
- Rahmansyah, G. O., & Cahyadi, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada BLP Property. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 4(2), 221–229. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v4i2.2803>
- Kuswibowo, C. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*.
- Putra, K. R. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). *Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD se-Kecamatan Tabanan*.
- Sukmawati, L., & Mahfudiyanto. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember*.
- Arinta, C. O., Anah, L., & Laili, C. N. (2023). The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Productivity Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 6(2), 207–2015.
- Novelya, A. A., & Anah, L. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Favourite Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(2), 146–154. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i2.5901>
- Witasari, R., Widhiandono, H., Tubastuvi, N., & Rachmawati, E. (2025). The Effect of Organizational Culture and Work Environment on Turnover Intention Through Organizational Commitment. *International Journal of Business and Applied Economics*, 4(1), 281–298. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v4i1.13269>
- Rachmawati, A., Fadhilah, N., Taufik, E. R., & Imron, A. (2025). *The Influence of Work Environment on Employee Performance Through Affective Commitment (A Research at PT X)*.
- Muflihini, M. H. (2024). *Motivasi kinerja*. <https://back.ijems.id/>
- Rachman, M. M. (2022). Impact of Motivation on Performance: The Role of Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 15(3), 376–393. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v15i3.37848>