PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR

(Survei Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Kuningan)

HANIFA RAHMANIA

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis

Universitas Kuningan

*Koresponden: email 20200510034@uniku.ac.id

ABSTRACT

This research was conducted at the Kuningan Regency Civil Service Police Unit Agency. The aim of this research is to determine the influence of the work environment on employee performance with motivation as a mediator. The population in this study was 119 respondents and the sample used was 91 respondents. The sampling technique used was random sampling, the data collection method used a questionnaire, the data analysis technique used in this research was path analysis. The results of the test state that: The work environment has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on motivation, motivation has a positive and significant effect on employee performance, and motivation can significantly mediate not the effect of the work environment on employee performance.

Keywords: Employee Performance, Work Environment, Motivation

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu bagian dari aspek untuk mencapai keberhasilan sebuah organisasi. Keberhasilan ini dilihat dari cara mengelola suatu sumber daya manusia yang perlu dilaksanakan oleh suatu organisasi, salah satunya bisa dilihat dari kinerja pegawai. Semakin baik kinerja karyawannya, maka akan semakin meningkat keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja karyawan menjadi salah satu pendorong bagi keberhasilan suatu instansi dalam memperoleh visi yang sudah ditentukan. Kinerja bisa dikatakan penting bagi suatu organisasi, karena hasil dari kinerja secara kualitas serta kuantitas dari karyawan setelah mengerjakan tugasnya yang sudah sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan. Seperti yang dikatakan oleh (Fiqi, 2018) bahwa kinerja karyawan merupakan hal yang utama untuk mendorong peningkatan suatu kinerja sebuah perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada instansi Satuan Polisi Pamong Praja di Kuningan ini berdasarkan hasil riset yang dilakukan oleh peneliti yaitu mengalami penurunan pada kinerja pegawai di tahun 2020-2022. SATPOL PP di Kab. Kuningan ini memiliki 142

pegawai di tahun 2020 134 pegawai tercatat pada tahun 2021, dan 139 pegawai di tahun 2022.

Berikut adalah data penilaian kinerja pada instansi Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Kuningan:

Tabel 1
Data Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai SATPOL PP Kab. Kuningan Periode 2020-2022

Kriteria	2020		2021		2022	
	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%
Sangat Baik	13	9%	10	7%	13	9%
Baik	64	45%	59	45%	56	41%
Cukup	65	46%	65	48%	70	50%
Kurang	-	-	-	-	-	-
Jumlah	**142**	**100%**	**134**	**100%**	**139**	**100%**

Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja Kab. kuningan 2020-2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas bahwa kriteria penilaian pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja memiliki 4 kriteria. Dari beberapa kriteria penilaian tersebut menunjukkan hasil yang belum optimal. Berdasarkan fenomena kinerja pegawai diatas masih banyak karyawan yang berada di penilaian cukup, pada tahun 2020 sebesar 46%, 2021 sebesar 48%, dan di tahun 2022 sebesar 50%, sedangkan untuk sangat baik di tahun 2020 sebesar 9%, 2021 sebesar 7%, dan di tahun 2022 sebesar 9%. Dengan begitu, masih banyak pegawai yang belum memenuhi kriteria kinerja yang baik, sedangkan dari pihak instansi mengharapkan peningkatan yang lebih baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada SATPOL PP di Kab. Kuningan ini memiliki permasalahan dalam kinerja pegawainya. Terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja salah satunya di akibatkan oleh lingkungan kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh (Siagian & Khair, 2018) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat diakibatkan oleh beberapa faktor diantaranya: lingkungan kerja, disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja (*motivation*), serta faktor lainnya.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran terhadap lingkungan kerja, kinerja pegawai, dan motivasi pada SATPOL PP Kab. Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada SATPOL PP Kab. Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada SATPOL PP Kab. Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada SATPOL PP Kab. Kuningan?
5. Apakah motivasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada SATPOL PP Kab. Kuningan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran terhadap lingkungan kerja, kinerja pegawai, dan motivasi pada SATPOL PP Kab. Kuningan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada SATPOL PP Kab. Kuningan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada SATPOL PP Kab. Kuningan.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada SATPOL PP Kab. Kuningan.
5. Untuk mengetahui peran motivasi dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada SATPOL PP Kab. Kuningan.

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019).

H_1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
H_2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi
H_3: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
H_4: Motivasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2019) pendekatan kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif menurut Menurut (Sugiyono, 2019) bahwa statistik deskriptif dapat digunakan apabila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi di mana sampel diambil.

POPULASI DAN SAMPEL

Menurut (Sugiyono, 2019) mendefinisikan populasi sebagai dalam penelitian kuantitatif, populasi adalah area umum yang terdiri dari objek/subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Maka penelitian ini populasi yang di gunakan adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan yang berjumlah 119 orang. Menurut (Sugiyono, 2019) sampel merupakan suatu bagian dari jumlah serta kategori yang ada pada populasi tersebut. Metode penentuan sampel menggunakan teknik *random sampling*, sehingga dari seluruh populasi sebanyak 91 pegawai dijadikan sampel.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data menggunakan Data Primer dan Data Sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh dari lapangan, pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan cara Observasi dan Kuesioner. Kuesioner ini menggunakan pengukuran skala interval. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala interval 1-10 poin. Menurut

(Sugiyono, 2019) skala interval ini bisa digunakan untuk mengukur, pendapat, sikap, serta persepsi seseorang maupun kelompok orang mengenai fenomena sosial. Data Sekunder dalam penelitian ini sebagai bahan penunjang pembahasan penelitian. Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data ini adalah dengan menggunakan pengamatan dan analisis rujukan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

a. Hasil Analisis Jalur 1

Tabel 3
Hasil Analisis Jalur 1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.855	9.491		5.253	.000
	Lingkungan Kerja	.580	.077	.622	7.500	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Hasil Output SPSS Statistics Version 21.0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 < 0,05. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. (**H_2 Diterima**)

b. Hasil Analisis Jalur 2

Tabel 4
Hasil Analisis Jalur 2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.326	10.715		3.110	.003
	Lingkungan Kerja	.085	.098	.731	.876	.003
	Motivasi	.929	.105	.742	8.883	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Output SPSS Statistics Version 21.0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,003 > 0,05. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (**H_1 Diterima**).

Selain itu, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,000 > 0,05. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (**H_3 Diterima**)

c. Hasil Interpretasi Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Peran motivasi dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diketahui **pengaruh langsung** yang diberikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,731. Sedangkan, **pengaruh tidak langsung** motivasi dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,622 x 0,742 = 0,461.

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui **pengaruh langsung** sebesar 0,731 dan **pengaruh tidak langsung** sebesar 0,461, maka memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung peran motivasi dalam memediasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. (**H_4 Ditolak**)

Uji Sobel (*Sobel Test*)

Tabel 5
Hasil Uji Sobel

Input:			Test statistic:	Std. Error:	*p*-value:
a	0.625	Sobel test:	4.95289417	0.06423012	0,30090089
b	0.509	Aroian test:	4.93153114	0.06450836	0.31090077
s_a	0.105	Goodman test:	4.97453726	0.06395067	0,25670900
s_b	0.057	Reset all	Calculate		

Sumber : *Calculation For The Sobel Test*

Berdasarkan hasil perhitungan melalui aplikasi *Calculation For the Sobel Test* diperoleh nilai *test statistic* sebesar 4,95289417 dengan nilai *p*-value sebesar 0,30090089. Nilai tersebut berarti > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. (**H_4 Ditolak**)

PEMBAHASAN
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pada penelitian ini lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja pada pegawai instansi Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Kuningan dengan nilai *Standardized Coefficients* Beta (HSL UJI T) hal tersebut menandakan bahwasanya lingkungan kerja secara fisik ataupun non fisik mempengaruhi kinerja para pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Kuningan. Bagian tersebut sama seperti pada hasil penelitian yang telah dilteliti oleh Menurut (Siregar & Sihaloho, 2019) yaitu lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Hasil dari penelitian ini mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Kuningan. Lingkungan kerja yang kontributif bisa menciptakan motivasi yang terjadi pada pegawai. Pada penelitian (Pranitasari & Saputri, 2020) lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pada PT. Posmi Steel Indonesia.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Kuningan. Artinya semakin meningkat motivasi, maka kinerja pegawai pun akan semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian serupa yang dilaksanakan (Shaylendra, 2017) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediator

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilaksanakan (Kavela, 2015) menyatakan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta serta menurut (Annisa *et.al* , 2023) mengatakan bahwa motivasi tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gambaran lingkungan kerja, kinerja pegawai, dan motivasi pada SATPOL PP Kab. Kuningan bisa dikatakan cukup, dimana lingkungan kerja dan motivasi disana dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi dalam menjaga kenyamanan pegawai saat melakukan pekerjaannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SATPOL PP Kab. Kuningan.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada SATPOL PP Kab. Kuningan.

4. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SATPOL PP Kab. Kuningan.
5. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada SATPOL PP Kab. Kuningan.

SARAN

Bagi intansi Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Kuningan, sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka, ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan dari lingkungan kerja yaitu hubungan kerja sesama pegawai, karena berdasarkan hasil penelitian dalam data kuesioner menyatakan bahwa instrumen mengenai hubungan antar pegawai masih terbilang rendah. Maka dari itu, instansi khususnya atasan perlu lebih mendekatkan diri pada pegawai salah satunya dengan memperbaiki komunikasi agar suasana lingkungan kerja antar pegawai.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan dari motivasi kerja yaitu mengenai fasilitas yang diberikan oleh instansi kepada para pegawai, karena berdasarkan hasil penelitian dalam data kuesioner menyatakan bahwa permasalahan fasilitas terbilang rendah. Oleh sebab itu, instansi perlu lebih memperhatikan serta memperbaiki fasilitas kantor yang diberikan pada pegawai agar lebih baik lagi dan dapat sesuai dengan kebutuhan para pegawainya. Hal tersebut menjadi penting karena, dapat mendorong pegawai untuk lebih semangat dalam menjalankan tugas yang diembannya.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2016). *). Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.

Akbar, A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Nurul Fata*.

Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, *3*(1). https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877

Anam, C. (2018a). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, *4*(1).

Anam, C. (2018b). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, *4*(1).

Andani, Sandika & Kurniati, W. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, *2*(1), 11–19.

Andi Prayogi, M., & Yani, I. (2021). THE ROLE OF WORK MOTIVATION IN MEDIATING THE EFFECT OF THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, *1*(2), 211–220.

https://doi.org/10.54443/ijebas.v1i2.75

Anhairullah, S. M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Negeri Kelas 1B Raba. *Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*.

Annisa, Rochmah. Suhartono, Rufaida, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus: Karyawan PT. BPR Chandra Muktiartha). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, *3*(4).

Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Asfar, B. D. S. U. W. Nu. F. A. H. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (D. L. W. dan M. Husni (ed.)). EUREKA MEDIA AKSARA.

Ayu Maya Sari, Ribhan, dan R. E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*, *12*(1).

Damanik, R. (2020). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI BERPRESTASI MAHASISWA. *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan*, *6*(1).

Dantyo, R., Endang, P., Astuti, S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karayawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol* (Vol. 14, Issue 2).

Edison. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*. Bandung: Alfabeta.

Elizar, E. & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 46–58.

Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara manajemen press.

Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta: Vol. XVI* (Issue 1).

Fiqi, M. A. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PAda CV. Tiara Abadi Pamekasan* (Vol. 1, Issue 2).

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. . Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Hajiali, I., Halim Perdana Kusuma Putra, A., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*, *8*(1). http://pasca-umi.ac.id/index.php/tata

Hanafi &, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, *7*(2), 406–422.

Hasibuan. (2014). *Manajemen*.

Heryanto, I. dan T. T. (2018). *Path Analysis Menggunakan SPSS dan Excel*. Bandung: Informatika Bandung.

Hidayat, Y. (2016). Pengaruh Sistem Remunerasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat di RS Paru Dr. H.A Rotinsulu Bandung. *Universitas Pasundan*.

I.N.P Arta, I.N Sudja, A.A.A.P Agung, B. J. V. A. (2022). The Effect Of Training And Work Environment On Performance Mediated By The Work Motivation Of teachers And Employees At SMK Negeri 2 Bangli. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, *5*(2). https://doi.org/10.1234/ijsegce.v5i2.207

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kavela, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *374 Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, *15*(3).

Kusmiyatun, & Sonny. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PAda PT. Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, *6*(1). http://www.ejournal-academia.org/index.php/renaissance

Lestary, H. L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, *3*(2).

Lubis, A. (2015). Lingkungan Kerja Yang Kondusif Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya. *AL-MASHARIF*, *3*(1).

Luhur, R. Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT. Bank Panin TBK. *Jurnal Operations Excellence: Journal of Applied Industrial Engineering, 6(3), 268907.*

Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, *5*(1), 9–16.

Moeheriono. (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Moulana Ferry, B. S. S. dan U. H. N. (2017). Pengaruh Lingkugan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Admisnitrasi Bisnis*, *44*(1).

Munawaroh, Yuniarti, D., & Hayati, M. N. (2015). Analisis Regresi Variabel Mediasi dengan Metode Kausal Step (Studi Kasus: Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Perkapita di Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2011-2013). *Jurnal Eksponensial*, *6*(2), 193–199.

Nainggolan, N. . (2021). Pengaruh Pelatihan, LIngkungan Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hotel Instar Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, *3*.

Narasuci, W., Setiawan, M., & Noermijati, N. (2018). Effect of Work Environment on Lecturer Performance Mediated By Work Motivation and Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *16*(4), 645–653. https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.04.11

Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.

Nitisemito. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. Edisi 2)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Oktaviani Intan. (2022). *Pengaruh Persaingan Usaha Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (Studi Kasus Pelaku UMKM Binaan Dinas Koperasi Dan UMKM Kabupaten Cirebon, IAIN Syekh Nurjati Cirebon*.

Pranitasari, D., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, *11*(1).

Priyatno, D. (2019). *Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Andi.

Purnomo, B. R., & Hasanah, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *J-MACC Journal of Management and Accounting* (Vol. 6, Issue 1).

R, A. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten BIMA-NTB*.

R, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Administrasi Perkantoran (JAP)*.

Rizqa, R. (2021). *HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN SUZUYA MALL BANDA ACEH DI MASA PANDEMI COVID-19*.

Saluy, A. B., Musanti, T., & Mulyana, B. (2019). Pengaruh Pelatihan Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Di Makosek Hanudnas I. *Journal of Management and Business Review*, *16*(1), 87–109. https://doi.org/10.34149/jmbr.v16i1.151

Samsuni. (2017). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *AL Falah*, *XVII*(3).

Sari, L. E. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Displin Kerja Terhadao Kinerja Karyawan PT. BAnk Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Kantor Cabang Jember*.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Shaylendra, K. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank

Daerah Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, *22*(1), 85–106.

Siagian & Khair. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1).

Sinambela, P. L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Siregar;Sihaloho. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan*.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alphabet.

Sutrino, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenadamedia Group.

Suwanto, & Priansa, D. . (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Suwondo, & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada Suatu Bank Cabang kota Malang. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *17*(2).

Suyatno;Rohwiyati. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebgai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Karanganyar). *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta*, *19*, 1.

Trianto. (2015). *Model Pembelajran Terpadu*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Triono, R. (2019). *Implementasi Kebijakan Perubahan Tata Ruang Pasar Tradisional di Kecamatan Maron Kabupaten Kuningan*.

Yuliana, M., Budi, L., & Gagah, E. (2017). Pengaruh LIngkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT taruna Sejahtera Ungaran. *Journal of Management*, *3*(3).

Yuliantari, Kartika & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, *4*(1). https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1

Zubaidah, R. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di SMP Negeri Kota Palembang. *Jurnal Ecoment Global Univeristas Indo Global Mandiri*, *1*(2).