

**CAPITAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen**

Volume 6 Nomor 1 September 2022

ISSN: 2598-9022 (Print) / ISSN: 2598-9618 (Online)

Doi: 10.25273/capital.v6i1.13699

The article is published with Open Access at: <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/capital/index>

## **DAMPAK MOTIVASI ANTARA LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN**

**Robby Sandhi Dessyarti**, Universitas PGRI Madiun, [vanrobby@gmail.com](mailto:vanrobby@gmail.com)

---

**Abstract:** *Work motivation is a form of someone's attitude that gives a positive attitude, especially in the work environment and employee performance. This study aims to examine the effect of impact of work motivation between the work environment and employee performance, especially at PT. Reka. The method used in this study uses a quantitative approach with a sample of 155. The analysis technique uses a component- or variant-based SEM-Partial Least Square (PLS) with a validity test  $<0.5$  and reliability  $>0.6$  and uses an outer model test followed by hypothesis testing. The results show that the work environment affects work motivation and employee performance, motivation affects employee performance, and the role of motivation has an important role and has an indirect effect on the work environment on employee performance.*

**Keywords:** *Motivation; Work Environment; Employee Performance*

---

**Abstrak:** Motivasi kerja merupakan bentuk sikap seseorang yang memberikan sikap positif khususnya pada lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dampak motivasi kerja antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan khususnya pada PT. Reka. Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 155. Teknik analisis menggunakan SEM-Partial Least Square (PLS) yang berbasis komponen atau varian dengan uji validitas  $<0,5$  dan realibilitas  $>0,6$  serta menggunakan uji outer model dilanjutkan dengan uji hipotesis. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan peran motivasi memiliki peranan penting serta berpengaruh secara tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci;** Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

---

**Juni; Juli; September**

**Citation:** Dessyarti, R. S. (2022). Dampak Motivasi antara Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(1), 266 – 278. Doi.org 10.25273/capital.v6i1.13699



Copyright ©2022 CAPITAL : Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Published by Universitas PGRI Madiun. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

## **PENDAHULUAN**

Motivasi kerja membentuk sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi dalam pekerjaan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap sikap positif seseorang yang akan memberikan dampak pada kinerja pegawai dalam bidang tugasnya. Motivasi

adalah kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Pramularso, 2018). Menurut Fathiah *et al* (2019), motivasi kerja sebagai hal yang mendorong seseorang melakukan sesuatu dan mengeluarkan seluruh usaha dan energinya. Sifat dan intensitas motivasi setiap orang berbeda-beda tergantung pada berbagai pengaruh yang ada pada suatu waktu tertentu. Peran motivasi sendiri sudah menjadi dasar dalam peningkatan kinerja dikarenakan dengan adanya motivasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam segi produktifitas maupun target capaian dalam suatu perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja fisik berupa keadaan kantor, kebersihan dan fasilitas yang disediakan perusahaan. Kenyamanan lingkungan kerja yang diperoleh karyawan dapat memberikan dampak rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan, sehingga tercipta suasana kekeluargaan dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat membantu para karyawan untuk lebih mudah dalam bekerja sama dengan karyawan lainnya. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dalam penelitian Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020) dimana dengan adanya lingkungan yang baik akan mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja.

Kinerja sendiri merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran serta kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Indriani, 2021). Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi memerlukan upaya keras dari perusahaan.

Mangacu kerangka konsep terdahulu yakni Basori, M. A., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017); Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019); Amelia, et. al (2020); Arianto, N., & Kurniawan, H. (2021) tentang lingkungan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak pengaruh motivasi antara lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan studi pada PT. Rekindo Global Jasa atau bisa disebut dengan PT. Reka. Berdasarkan temuan-temuan penelitian terdahulu sesuai dengan fenomena yang ditemukan diantaranya lingkungan kerja bahwa menunjukkan bahwa 1) suasana kerja pada PT Rekindo Global Jasa Madiun cukup

kondusif sehingga karyawan mampu bekerja dengan maksimal, 2) tersedia fasilitas yang lengkap dan dalam kondisi baik. Akan tetapi ada beberapa karyawan yang beranggapan bahwa lingkungan kerja pada PT Rekaindo Global Jasa Madiun kurang baik dikarenakan ada beberapa karyawan yang memiliki hubungan kurang baik antar sesama karyawan dan atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa lingkungan kerja baik, maka kinerja karyawan juga akan baik, sebaliknya jika lingkungan dirasa kurang baik, maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Prakoso et al (2014), Lestary & Harmon (2017), Yuliantari & Prasasti (2020) bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan motivasi pada PT. Rekaindo ditunjukkan dengan karyawan merasa bahwa pihak PT Rekaindo Global Jasa Madiun mampu memberikan gaji yang sesuai dengan tepat waktu. Pihak PT Rekaindo Global Jasa Madiun juga rutin memberikan promosi kepada karyawan pada waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itulah motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rekaindo Global Jasa Madiun. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Josephine & Harjanti (2017), Sudarso et al (2020), yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **MOTIVASI KERJA**

Menurut Anggraeni *et al* (2016) motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja karyawan adalah kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Menurut Octaviani (2019) motivasi kerja merupakan hasil dari akumulasi kebiasaan atau karakter seseorang dengan lingkungan, seperti situasi tempatnya bekerja, atasannya, rekan-rekannya, peraturan perusahaan dan sarana pendukung kerjanya. Motivasi kerja adalah suatu keinginan dan dorongan didalam diri pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul karena adanya kebutuhan dan keinginan yang selanjutnya mendorong terbentuknya suatu perilaku sehingga mencapai

tujuan tertentu. Menurut Julistia (2015), ada 3 (tiga) dimensi diantaranya arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan.

## **LINGKUNGAN KERJA**

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan yang harus dihadapi oleh individu dalam lingkup ruang kerja. Lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai upaya penyesuaian diri individu dalam tatanan lingkup kerja, baik lingkungan kerja secara fisik maupun psikis. Menurut (Norawati et al., 2021), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lebih lanjut menurut Arianto & Kurniawan (2021) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok..

Menurut Cintia & Gilang (2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain (Mulia & Saputra, 2021). Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat dipahami sebagai keseluruhan suasana dan nuansa yang ada ditempat kerja, yang dirasakan oleh individu dilingkup tersebut yang meliputi perkakas atau alat-alat yang berhubungan langsung atau tidak langsung dengan para karyawan saat mereka bekerja.

## **KINERJA KARYAWAN**

Kinerja karyawan yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. maka dalam hal ini dinyatakan kinerja karyawan karyawan dapat mendorong semangat para karyawan, maka dari itu pimpinan harus selalu berusaha memperhatikan bawahannya agar kinerja karyawan karyawannya berjalan dengan baik tanpa kendala. Menurut Mulyadi (2021),

kinerja karyawan merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Fachreza et al., (2018), mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah ketersediaan seseorang atau kelompok dalam melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya yang sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan oleh suatu perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dikarenakan peneliti ingin menguji hubungan kausalitas dalam hal dampak motivasi antara lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Sampelnya adalah seluruh karyawan PT Rekindo Global Jasa Madiun yang berjumlah 155 orang. Teknik penelitian ini menggunakan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian (Ghozali, 2016) dengan uji validitas  $<0,5$  dan realibilitas  $>0,6$  serta menggunakan uji outer model dilanjutkan dengan uji hipotesis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **PENGUJIAN OUTER MODEL**

A. *Convergent Validity* dilakukan dengan melihat item *reliability* yang ditunjukkan oleh *loading factor*. Bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar dari 0,70 dan dikatakan valid.

**Tabel 1. Nilai Loading Factor**

Variabel	Indikator	Outer Loading
Lingkungan Kerja	LK11	0,814
	LK12	0,701
	LK21	0,828

	LK22	0,858
	LK31	0,717
	LK32	0,761
	LK41	0,704
Motivasi Kerja	MK12	0,799
	MK21	0,703
	MK22	0,769
	MK31	0,849
	MK32	0,856
	MK51	0,843
	MK52	0,729
Kinerja Karyawan	KR11	0,709
	KR12	0,702
	KR21	0,858
	KR22	0,722
	KR31	0,828
	KR32	0,746
	KR51	0,787
	KR52	0,743

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

*B. Discriminant Validity* merupakan suatu model pengukuran korelasi antara konstruk dengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi dengan indikator dari konstruk blok lainnya, setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan Smart PLS 3.2 hasil *discriminant validity* dapat ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. *Discriminant Validity*

Variabel	Lingkungan	Motivasi	Kinerja
Lingkungan	0,761		
Motivasi	0,431	0,77	
Kinerja	0,332	0,422	0,792

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Langkah selanjutnya, dengan membandingkan nilai akar AVE dengan korelasi antar konstruk. Nilai AVE yang baik disyaratkan memiliki nilai lebih besar dari 0,50. Dalam penelitian ini, nilai AVE dan akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk dapat

ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai AVE dan Akar Kuadrat AVE

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	AVE
Lingkungan Kerja	0,904	0,94	0,593
Motivasi Kerja	0,905	0,921	0,627
Kinerja Karyawan	0,898	0,932	0,58

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 semua konstruk menunjukkan nilai AVE yang lebih besar dari 0,50 yaitu dengan nilai terkecil 0,580 untuk variabel kinerja karyawan terbesar 0,651 untuk variabel kompetensi karyawan. Nilai tersebut sudah memenuhi persyaratan sesuai dengan batas nilai minimum AVE yang ditentukan yaitu 0,50.

C. *Composite Reliability* dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan nilai *composite reliability*. Konstruk dinyatakan reliabel jika *composite reliability* mempunyai nilai  $> 0,7$  maka konstruk dinyatakan reliabel. Hasil output SmartPLS untuk menilai *Composite Reliability* dapat ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. *Composite Reliability*

Variabel	Reliabilitas
Lingkungan Kerja	0,921
Motivasi Kerja	0,921
Kinerja Karyawan	0,917

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

#### D. *Pengujian Hipotesis*

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian *Inner model* (model struktural). Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan P-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.2. Statistik uji yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik  $>$

1,96 dengan tingkat signifikansi P-value 0,05 ( 5 %) dan koefisien beta bernilai positif. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada Gambar 4.1.

Tabel 4. *Composite Reliability*

	<i>Original Sampel</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation</i>	<i>TStatistics (IO/</i>	<i>P Values</i>
			<i>(STDEV)</i>	<i>STDEVI)</i>	
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0,317	0,3	0,111	2.702	0,004
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,261	0,275	0,114	2.412	0,014
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja ->Kinerja Karyawan	0,105	0,109	0,039	2,692	0,005

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

**Hipotesis1:** Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi. Hasil pengujian menunjukkan nilai P *value* lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,014 dan t-statistik yaitu sebesar 2,702. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. Karena t-statistik > 1,96 dengan p value < 0,05 sehingga hipotesis pertama diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Implikasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Reka berdampak besar terhadap peningkatan motivasi dengan menilai hubungan antar karyawan maupun atasan, terutama dalam lingkungan kerja dilihat dari segi fisik seperti ruangan memadai, ventilasi, pencahayaan, suhu ruangan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja. Temuan ini diperkuat dalam penelitian Prakoso et al., (2014) dan Josephine & Harjanti (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi.

**Hipotesis2:** Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai P Value lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,014 dan t-statistik yaitu sebesar 2,412. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. Karena t-statistik > 1,96 dengan P values < 0,05 sehingga hipotesis kedua diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Implikasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara karyawan dengan sejawat ataupun atasan merupakan kunci kekeluargaan di lingkup pekerjaan. Adanya rasa kekeluargaan serta memiliki dapat meningkatkan kepercayaan dan komitmen sehingga menumbuhkan dan meningkatkan



kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Josephine & Harjanti (2017) dan Lestary dan Harmon, (2017).

**Hipotesis3:** Menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan *P Value* motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,029 dan *t*-statistik yaitu sebesar 2,185. Dari hasil ini dinyatakan *t*-statistik signifikan. Karena nilai *t*-statistik > 1,96 dengan *p* value < 0,05 sehingga hipotesis kelima diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja (*Z*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*Y*). Implikasi temuan dari penelitian ini menjelaskan bahwa karyawan PT. Reka senang melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan selama bekerja. Dalam hal ini kesenangan karyawan ditunjukkan dengan karyawan merasakan nyaman dan menikmati pekerjaan serta berkerja pada PT. Reka. Hal ini mendukung temuan Ivanov & Usheva, (2021), Suci & Ismiyati, (2015), dan Imroatun & Sukirman, (2016).

**Hipotesis4:** Menguji pengaruh dampak motivasi antara lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan *P Value* lingkungan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,005 dan *t*-statistik yaitu sebesar 2,692. Dari hasil ini dinyatakan *t*-statistik signifikan. Karena nilai *t*-statistik > 1,96 dengan *p* value < 0,05 sehingga hipotesis keenam diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa dampak motivasi berpengaruh secara tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Implikasi temuan dalam penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam menjalankan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam hal ini motivasi kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Khususnya pada PT. Reka motivasi berupa kompensasi dan pembayaran gaji, kesempatan promosi, kerja sama tim sudah terlaksana dengan baik sejalan dengan penelitiannya Josephine & Harjanti, (2017) dan Jayaweera, (2015).

## **SIMPULAN**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan temuan penelitian sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Rekaindo Global Jasa, 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rekaindo Global Jasa. 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rekaindo Global Jasa, dan 4) Dampak motivasi berpengaruh secara tidak langsung antara

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence Of Work Environment On Job Performance: A Case Study Of Engineering Company In Jordan. *International Journal Of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
2. Amelia, D., Isyandi, B., & Garnasih, R. L. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Provinsi Riau. *Hirarki : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 1–16. <https://doi.org/10.30606/Hirarki.V2i3.582>
3. Basori, M. A., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2), 149–157.
4. Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.52103/Tatakelola.V7i1.65>
5. Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn Bandung 1. *Proceeding Of Management* :, 3(1), 709–714.
6. Damayanti, A. P., Susilaningsih, S., & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Surakarta. *Jupe Uns*, 2(1), 155–168.
7. Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121–130. <https://doi.org/10.33603/Jibm.V3i1.2191>
8. Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122. <https://www.google.com/url?sa=T&Rct=J&Q=&Esrc=S&Source=Web&Cd=5&Ved=2ahukewibpylhvvfoahvifsskhvs0ckqqfjaeegqibrab&Url=Http%3a%2f%2fwww.jurnal.unsyiah.ac.id%2fjmm%2farticle%2fdownload%2f10326%2f8110&Usg=>

- Aovvaw2apz08rzu2fksg1q71jsmz
9. Fathiah, K. S., Martini, N. N. P., & Sanosra, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Studi Pada Pegawai Kantor Bkad Kabupaten Bondowoso ). *Magistermanajemen Universitas Muhammadiyah Jember*, 1(1), 1–15.
  10. Imroatun, S., & Sukirman. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1), 181–194.
  11. Ivanov, P. R., & Usheva, M. N. (2021). Influence Of The Hierarhy Positon And Education Degree On The Preferences Of Motivators In The Modern Enterprise. *Economics And Management*, Xviii(1), 96–108. <https://doi.org/10.37708/Em.Swu.V18i1.8>
  12. Jayaweera, T. (2015). Impact Of Work Environmental Factors On Job Performance, Mediating Role Of Work Motivation: A Study Of Hotel Sector In England. *International Journal Of Business And Management*, 10(3), 271–278. <https://doi.org/10.5539/ijbm.V10n3p271>
  13. Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal Agora*, 5(3), 1–8.
  14. Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.55047/Transekonomika.V1i2.36>
  15. Leuhery, F., & Manuhutu, A. J. (2018). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Manis*, 2(1), 11–24.
  16. Maulana, F. H., Hamid, D., & Mayoan, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 22(1), 1–8.
  17. Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jiee: Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 01(1), 1–24..

18. Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, Xv(01), 95–106. [Http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2459](http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2459)
19. Octaviani, R. (2019). Pengaruh Independensi, Etika Profesi, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Se-Surabaya Timur) [Uin Sunan Ampel Surabaya]. In *Uin Sunan Ampel Surabaya*. <https://doi.org/10.37700/0033-2909.I26.1.78>
20. Prakoso, R. D., Astuti, E. Si., & Ruhana, I. (2014). Dan Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Pt . Axa Financial Indonesia Cabang Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 14(2), 1–10.
21. Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*, 2(1), 1–7.
22. Purwanto, R. R. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Terhadap Kompetensi Pegawai Yayasan Pendidikan Sosial Ma'arif (Studi Pada Sma Wachid Hasyim 2) Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo* (Vol. 1, Issue 1). Uin Sunan Ampel Surabaya.
23. Rahim, A., Syech, S., & Ms, M. Z. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 2(2), 133. <https://doi.org/10.33087/jmas.v2i2.25>
24. Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1), 10–23. [Http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37](http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37)
25. Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
26. Suci & Ismiyati. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga. *Economic Education Analysis Journal*, 4(3), 706–719.
27. Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 1–6. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i1.7268>

28. Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lldikti Wilayah Iii Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/Widyacipta.V4i1.7699>