

LINGKUNGAN KERJA MELALUI MOTIVASI, MODEL DAPAT MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN STIE AMKOP MAKASSAR

Dewi Pratiwi Indriasari^{*1}, Asriani², Makkira³

^{*1}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar

³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar

email: ^{*1}dewisinaulan01@gmail.com, ²asrianip150@gmail.com,

³aira.najamuddin@mail.com

Abstrak

Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, kondusif dan representatif, serta motivasi penting untuk diteliti dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, karena motivasi merupakan salah satu penggerak berhasilnya visi, misi dan tujuan institusi. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis lingkungan kerja dan kinerja karyawan melalui motivasi. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada STIE Amkop Makassar sebanyak 38 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah path analysis. Hasil penelitian ditemukan bahwa semua hubungan variabel-variabel berpengaruh positif dan signifikan, artinya ketika lingkungan kerja baik, dan diiringi dengan motivasi dengan sendirinya tercipta kinerja yang tinggi.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.

Abstract

A work environment that is comfortable, clean, conducive and representative, and motivation is important to be examined in order to improve employee performance, because motivation is one of the drivers of the success of the institution's vision, mission and goals. This study aims to measure and analyze the work environment and employee performance through motivation. This research method is quantitative. This research was conducted at STIE Amkop Makassar as many as 38 people. Data analysis technique in this research is path analysis. The results of the study found that all of the variables have a positive and significant effect, meaning that when the work environment is good, and accompanied by motivation it creates high performance.

Keyword : Work environment, motivation, employee performance.

PENDAHULUAN

STIE AMKOP Makassar adalah perguruan tinggi swasta dalam nuangan Yayasan Pendidikan Bajiminasa dan LLDIKTI Wilayah 9 Sulawesi dan Gorontalo. STIE AMKOP berdiri sejak 1962 dan merupakan salah satu perguruan tinggi swasta

tertua di Sulawesi Selatan. Institusi ini memberikan perhatian penuh kepada karyawannya dalam rangka meningkatkan sumber daya yang dimiliki, organisasi juga menginginkan semua karyawan memiliki komitmen atau loyalitas terhadap institusi. Organisasi ini bergerak dibidang jasa yang senantiasa melayani pengguna, untuk mencapai visi, misi, dan tujuan, salah satu yang dilakukan adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan bersih, dan tidak kalah pentingnya memberikan motivasi kepada karyawan.

Karyawan yang sudah mengakar pada suatu institusi, akan selalu memperhatikan lingkungan internal dan lingkungan eksternal, kemudian tidak kalah pentingnya adalah selalu mengaharpakan dorongan untuk berkarya sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, (Iranita, 2013).

Lingkungan yang berada disekitar perguruan tinggi disediakan fasilitas baik fisik maupun non fisik dengan tujuan karyawan dapat bekerja sesuai tanggungjawabnya sehingga tujuan visi, misi suatu organisasi dapat terwujud, hal ini dikemukakan (Sedarmayanti, 2013) bahwa suatu perusahaan mencapai visi, misi harus didukung beberapa fasilitas dan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja.

Sedangkan pendapat (Mangkunegara, 2012) menemukan lingkungan kerja yang kondusif dan adanya dorongan motivasi pimpinan, karyawan dapat memberikan kontribusi nyata dilapangan.

Menurut (Nitisemito, 2015) adanya suasana disekitar lingkungan karyawan seperti penerangan/cahaya ruangan, luas ruangan, kebersihan, music, dan lain-lain dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan aktivitas dengan baik.

(Pima, 2014), hasil penelitiannya bahwa baik secara parsial maupun simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Dantyo, 2014) menyatakan sesuai hasil temuannya yaitu lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Sependapat dengan (Josephine, 2017).

(Purwaningrum 2012), menemukan hal yang berbeda dengan menambahkan variabel lain yaitu kompensasi, dan komunikasi internal serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

(d. N. Ingsiyah, 2018), hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

(Sofiyah, 2018), menemukan hal berbeda lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kualitas pelayanan

Penelitian (Arianto, 2013), menyatakan bahwa justru lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sepaham dengan (Isyandi, 2014).

Penelitian Agustin (2012), Bestari (2011) dan Setyanto (2012) yang menyatakan bahwa motif terjadi ketika muncul dalam diri seseorang, hal ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Amaliah, dan Fakhri, (2016), menyatakan motivasi kerja adalah karyawan yang bekerja merasa aman, diberikan penghargaan, dan lain-lain sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mampu mempengaruhi dan menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi suatu instansi. (Syamsir, 2018). Kemudian keadaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman tentunya akan dapat mendukung atau memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan baik yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan efisiensi kerja dan dapat dijadikan sebagai alat untuk menuju pencapaian tujuan instansi. Selain itu, lingkungan kerja juga merupakan salah satu hal yang sensitif di dalam dunia kerja sebab dapat membuat para pegawai merasa senang dalam bekerja sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerjanya masing-masing.

Suprayitno dan Sukir, (2017) yang menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat

kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Motivasi merupakan suatu hasil yang ingin dicapai seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkan, dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya (Suana, 2015).

Arifin et al (2015) menyebutkan kinerja, atau performance adalah 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.

Shaty dan Dewi (2014), Manuati (2019), Musriha (2011), Mawoli, (2012), Nisar, (2014), Waseem et al (2014), Mukuru (2013), Jhung et al (2013), Badejo, dkk (2012), Iskandar, Sembada, (2016), Boe (2014), Reni et al dan Uju, (2013), menilai Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui adanya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi, adanya pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan STIE AMKOP Makassar yaitu 38 orang, karena populasi hanya sedikit, maka seluruhnya dijadikan sampel sebanyak 38 orang. Sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan secara primer dengan memberikan kuesioner kepada semua karyawan, data sekunder berupa profil STIE AMKOP Makassar.

Teknik analisis data yaitu penelitian ini menggunakan variabel intervening sebagai mediator dari variabel independen terhadap dependen, oleh karena itu setiap jawaban dari responden diolah dengan menggunakan PATH Analysis. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan model analisi jalur (path analysis) dalam penelitian ini :



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh langsung antara variabel independen terhadap variabel intervening, dan variabel intervening terhadap dependen, maupun pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap dependen melalui intervening, dilakukan uji analisis jalur (Path Analysis) menggunakan SPSS versi 23, dan tetap mengacu taraf signifikansi 0,05, sedangkan pada pengaruh tidak langsung melihat $Z > 1.96$, dengan catatan bahwa apabila dari independen keintervening signifikan dan intervening ke dependen juga signifikan, maka dapat diasumsikan terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel independen ke dependen.

Berikut hasil analisis tabel 1.

Tabel 1
Output Uji Koefisien Determinasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.540	.292	.283	2.643

Sumber : data primer diolah, 2019.

Tabel tersebut menunjukkan bahwa R square sebesar 0,292, artinya bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi yaitu 29,2% sisanya 70,8%.

Tabel 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.367	1.353		3.967	.000
Lingkungan Kerja	.261	.071	.313	3.691	.000

Sumber : data primer diolah, 2019

Diketahui variabel lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi motivasi secara langsung dengan nilai sig 0.000 (0.05) dan nilai t-hitung > t-tabel ($3.691 > 1.96$). selanjutnya untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 3
Output Uji Koefisien Determinasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.697	.468	.476	2.676

Sumber : data primer diolah, 2019.

Tabel 3 dapat dilihat bahwa pengaruh lingkungan kerja, motivasi, terhadap kinerja karyawan sebesar 46,8%, artinya kinerja karyawan dapat diterangkan oleh lingkungan kerja dan motivasi 46,8%, dan sisanya disebabkan oleh variabel yang tdk masuk dalam penelitian ini.

Selanjutnya dilakukan analisis jalur (path analysis) sebagai berikut :

Tabel 4
Output Analisis Jalur Lingkungan Kerja melalui Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.367	1.353		3.967	.000
Lingkungan Kerja	.305	.076	.309	4.060	.008
Motivasi	.200	.082	.169	2.441	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : data primer, 2019

Tabel 4, diketahui bahwa lingkungan kerja t-hitung ($4.060 > 0.008$), nilai koefisien beta 0.309, artinya berpengaruh dan signifikan, begitupun juga motivasi t-hitung ($2.441 > 0.00$), artinya berpengaruh dan signifikan.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh tidak langsung digunakan rumus sobel sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2} \\ &= \sqrt{(0.169)^2(0.071)^2 + (0.313)^2(0.082)^2 + (0.071)^2(0.082)^2} \\ &= 0.0289 \end{aligned}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen, maka perlu dilakukan hitungan Z dari koefisien ab yaitu :

$$Z = \frac{ab}{Sab} = \frac{0.313 \times 0.169}{0.0289} = 1.830$$

Nilai Z ($1.830 > 1.96$ nilai Z dikatakan mutlak, sehingga secara signifikan ada pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Pembahasan**1. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi**

Faktor pendorong melakukan aktifitas dalam suatu instansi yaitu adanya jaminan kenyamanan, keamanan, dan bersih.

(Mangkunegara, 2012), (Dantyo, 2014), Purwaningrum, Pradanawati, dan Shinta (2012), (N. Ingsiyah, 2018), (Purwaningrum 2012) (Jasmin, 2018), Ini semua sepaham dengan hasil yang dilakukan peneliti yaitu Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam penelitian (Jayaweera, 2015) mengidentifikasi adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan karyawan semakin termotivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dan keduanya memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman bekerja menyebabkan karyawan merasa nyaman pula di tempat kerja. (Luthans, 2011) menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik adalah bentuk motivasi yang bersifat fisik (tangibles), dan termasuk motivasi ekstrinsik antara lain: gaji (pay), keuntungan (benefits), promosi (promotions), dan lingkungan kerja (work environment)

Penelitian yang dilakukan oleh (Altindis, 2011) juga memiliki pernyataan yang relatif sama, dimana motivasi dikelompokkan menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi kerja yang sifatnya intrinsik meliputi: perasaan untuk ikut terlibat dalam pekerjaan (feeling of involvement), pimpinan membantu masalah yang dihadapi karyawan (supervisor's help with personal problems), daya tarik dari pekerjaan (interesting work), promosi atau pengembangan karir (promotion or career development), dan apresiasi yang tinggi terhadap hasil kerja yang baik (appreciation of a job well done). Sedangkan motivasi ekstrinsik diantaranya: jaminan keamanan dalam pekerjaan (job security). Gaji yang baik (good salary), kedisiplinan kerja yang bijaksana (tactful discipline), kondisi kerja yang baik (good working conditions), dan lingkungan yang respectif (respectively).

2. Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan

Peneliti menemukan bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ssepaham dengan (Badejo, 2012), dan (Uju, 2013), sedangkan (Dhermawan, 2012), Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (Ali Raza Mohsin, 2011), (Liana Lie, 2016). Dalam konteks pengembangan human capital manajemen motivasi juga menjadi salah satu faktor penting yang diukur yang disebut sebagai individual motivation tentang hal

tersebut Hidayat & Latief (2018) membuktikan bahwa Individual motivation menjadi salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan perusahaan

Sedangkan (Giantari, 2017), menemukan variabel lain yang tentang budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja bukan pada kinerja pegawai

(Cemal, 2012) menyatakan motivasi kerja adalah proses penentuan seberapa banyak tindakan atau usaha yang dicurahkan dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan. Dimana motivasi yang rendah membuat karyawan memiliki kinerja yang buruk dan sebaliknya motivasi yang tinggi akan membuat karyawan mempunyai kinerja yang optimal.

(Funso, 2016) menyatakan bahwa diperlukan suatu motivator bagi karyawan itu sendiri untuk memenuhi kebutuhan fisik dan non fisik, maka karyawan akan bersedia bekerja dan menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Motivasi adalah kekuatan kompleks yang memulai dan menjaga seseorang di tempat kerja dalam suatu organisasi (Maithel, 2012)).

Motivasi merupakan kondisi atau dorongan yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Mental karyawan yang selalu berpikir positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

3. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi

Sumber daya manusia dalam institusi selalu mengharapkan lingkungan kerja yang dapat memberikan mereka dorongan untuk meningkatkan kinerjanya. Jika lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman tentunya akan dapat mendukung atau memotivasi para karyawan untuk bekerja dengan baik yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan efesiensi kerja dan dapat dijadikan sebagai alat ukur suatu institusi.

(Ferry, 2017), Berdasarkan hasil pengujian motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat

diketahui bahwa motivasi kerja terbukti sebagai variabel intervening dalam hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan indirect effect (IE) sebesar 0,189 dan total effect (TE) variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0,746. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan dapat mempengaruhi lingkungan kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

(Josephine, 2017), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari pengaruh tak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja ($0.444 \times 0.412 = 0.182$). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja terbukti sebagai variabel intervening antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian ini yang sudah dijelaskan, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain :

1. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi, artinya semakin baik lingkungan kerja, karyawan semakin termotivasi dalam melaksanakan job sesuai tanggungjawabnya.
2. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, artinya adanya dorongan dan semangat yang tinggi diberikan kepada karyawan, akan semakin dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, artinya bahwa motivasi kerja yang timbul dalam diri karyawan bertumbuh sesuai lingkungan kerja yang diterapkan, sehingga hal tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Raza Mohsin, M. N. M. (2011). Impact of Job Enlargement on Employees' Job Satisfaction, Motivation and Organizational Commitment: Evidence from Public Sector of Pakistan. . *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2 No. 18; October 2011
- Altindis. (2011). Job Motivation and Organizational Commitment Among The Health Professionals: A Questionnaire Survey. *African Journal of Business Management*, Vo. 5 No. 21.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar (Studi Pada Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak). *Jurnal Economia*, Vol 9 No 2, 9.
- Badejo, d. (2012). Motivation and employees' performance in the public and private sectors in Nigeria. *International Journal of Business Administration*, 3(1), 31. <http://dx.doi.org/10.5430/ijba.v3n1p31>.
- Cemal, Z., Busra Muceldili., dan Songul Sehir. (2012). The Moderating Effect of Ethical Climate on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment: Evidence from Large Companies in Turkey. *Journal Social and Behavioral Sciences*, 5(8): 734-743.
- Dantyo, S., dan Ruhana. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 14 No. 2 September 2014.
- Dhermawan. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.
- Ferry, S. d. U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia,Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 44 No.1 Maret 2017
- Funso, A., Sammy Letema., and Gerryshom Munala. (2016). Impact of Motivation on Productivity of Craftsmen in Construction Firms in Lagos, Nigeria. *Journal of Economics and Finance*, 8(4): 271-276.
- Giantari, G. R. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 12, 2017: 6471-6498.

- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). THE INFLUENCE OF DEVELOPING HUMAN CAPITAL MANAGEMENT TOWARD COMPANY PERFORMANCE (THE EVIDENCE FROM DEVELOPER COMPANIES IN SOUTH SULAWESI INDONESIA). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.
- Ingsiyah, d. N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada pt. Pupuk sriwidjaja Palembang, pusri pemasaran daerah (ppd) jawa tengah. *Admisi & Bisnis, Volume 20 No 1*.
- Ingsiyah, N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri pemasaran daerah (ppd) Jawa Tengah. *Admisi & Bisnis, Vo.20. No.1*.
- Iranita, M., dan Dhanian. (2013). Survey Budaya Organisasi Versi Ocai Di Universitas Muria Kudus. *Volume 6 Nomor 1 Juni 2013*.
- Isyandi. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja. . *Jurnal Matrik*.
- Jasmin, A. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Adminitrasi Perhubungan Jayapura.
- 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, Vo. 10. No.3*.
- Josephine, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *AGORA, Vol. 5, No. 3, (2017)*.
- Liana Lie, d. (2016). Pengaruh Motivasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Guru dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional (Studi pada Guru SMP Negeri Se Kec Bojong Kab Pekalongan). *urnal Ilmiah Admisitrasi Publik dan Pendidikan,, Vol 3, No.1, 2016. UNISBANK*
- Luthans. (2011). *Organizational Behavior: An evidencebased approach*. Twelfth Edition. New York: McGrawHill/Irwin.
- Maithel, n., Chaubey,s., and Gupta. (2012). Impact of Organization Culture on Employee Motivation and Job Performance, *International Journal of Research In Commerce & Management*.68-74 (fahmi azzuhri, 2019).
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : PT Remaja Rosdakarya*
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan. Jakarta: Ghalia Indonesia*

-
- Pima, S., dan Prasetya. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8 No. 2 Maret 2014.
- Purwaningrum, S. D. (2012). Pengaruh Komunikasi Internal, Kompenasasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada CV Medinda Semarang.
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.
- Sofiyan. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kualitas Pelayanan. *Journal of Management*, Volume 2 Number 1 Page (173-182, 9.
- Uju. (2013). The influence of motivation on employees' performance: a study of some selected firms in Anambra State. *AFRREV IJAH: An International Journal of Arts and Humanities*, 2(3), 134-151.