

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
(PUPR) MUKO-MUKO**

Niza nurmia¹, Emil Salim², Della Asmaria Putri³

Universitas Putra Indonesia “YPTK”padang

e-mail: nizanurmia264@gmail.com¹, emil_salim@upiptyk.ac.id²,
dellaasmariaputri03@gmail.com³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUR) Muko-muko. Populasi pada penelitian ini berjumlah 82 responden. Sampel pada penelitian ini berjumlah 82 responden dengan menggunakan teknis sampling jenuh. Metode yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan partial least square (PLS) 3.0. Hasil analisis data menyimpulkan terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai.

Abstract – This research aims to determine the influence of work motivation and work environment on employees with organizational commitment as intervening variables at the Muko-muko Public Works and Spatial Planning (PUR) Office. The population in this study amounted to 82 respondents. The sample in this study consisted of 82 respondents using saturated sampling techniques. The method used is Structural Equation Modeling (SEM) with partial Least Square (PLS) 3.0. The results of data analysis concluded that there was an insignificant positive influence of Work Motivation on Organizational Commitment. There is a significant positive influence of the Work Environment on Organizational Commitment. There is a significant positive influence of work motivation on employee performance. There is a significant positive influence of the Work Environment on Employee Performance. There is a significant positive influence of Organizational Commitment on Employee Performance. There is an insignificant positive influence of Work Motivation on Employee Performance through Organizational Commitment. There is a significant positive influence of the Work Environment on Employee Performance through Organizational Commitment.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Organizational Commitment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada dasarnya hal yang paling berperran penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlu lah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang pegawai sapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas yang baik dimasa sekarang ataupun dimasa yang akan datang.

Manajamen sumber daya manusia adalah suatu ilmu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya dan di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia organisasi toidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak atau penentu jalan suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam kelangsungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi paling berharga dan pondasi paling kokoh untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan.

Pondasi atau kontribusi lainnya seperti fasilitas dan sistem itu bisa saja sama dengan perusahaan yang lain, namun ketika berbicara mengenai sumber daya manusia, hal ini menjadi sesuatu yang unik, spesial, dan memiliki kemampuan yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya.

Kinerja pegawai merupakan elemen penting sebagai penentu dalam aktivitas dalam pemerintahan untuk terjalannya. Dengan kinerja pegawai yang baik akan terciptanya suatu suasana yang baik pula dalam kinerjanya bermasyarakat.[1].

Oleh karena itu menciptakan pegawai yang berkualitas perlu diberikann perhatian lebih sehingga hal tersebut dapat menunjang kinerja pegawai. setiap organisasi mengharapkan agar anggotanya menunjukaan kinerja yang optimal dalam menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain atau bawahan . Seorang pemimpin merupakan seorang yang memiliki satu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan menggunakan cara atau gaya tertentu Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasik perusahaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan [2].

Motivasi kerja merupakan salah satu aktivitas yang penting bagi organisasi. Pegawai yang termotivasi akan menyumbangkan beberapa keahlian dengan penuh rasa tanggung jawab tanpa unsur paksaan. [3].

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. [4].

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa puas di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan dapat lebih efektif dan kinerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja ini sangat harus diperhatikan dalam sebuah instansi karena lingkungan kerja ini menyangkut kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan semua pekerjaannya dan salah satu contoh lingkungan kerja yang harus di perhatikan adalah lingkungan kebersihan dalam bekerja karena kalau tempat kita

melaksanakan pekerjaan kotor atau tidak bersih maka akan mempengaruhi kita dalam beraktivitas dan bakalan menghambat kinerja pegawai karena bakalan timbul rasa malas dalam bekerja oleh karena itu hal tersebut harus diperhatikan secara seksama. Selain lingkungan kerja ada hal yang harus perlu kita perhatikan yaitu komitmen organisasi.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sebuah perusahaan harus memiliki komitmen organisasi, karena terdapat sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usaha secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian organisasi kerja. Oleh karena itu komitmen organisasi ini harus di terapkan guna untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan di bidang pekerjaan umum, penataan ruang dan pertanahan.

Data Capaian Indikator Kerja Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Muko-Muko

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya kualitas jaringan irigasi kabupaten	Persentase jaringan irigasi kabupaten dalam kondisi baik	80%
		Persentase jaringan irigasi kabupaten dalam kondisi sedang	20%
		Persentase jaringan irigasi kabupaten dalam kondisi rusak ringan	10%
2	Terpenuhinya akses masyarakat terhadap air minum aman dan air minum layak	Persentase rumah tangga yang memiliki akses air minum aman	100%
3	Terpenuhinya akses masyarakat terhadap sanitasi layak	Persentase pengembangan kondisi baik	40%
		Persentase rumah tangga yang terakses instalasi pengolahan air limbah	20%
4	Meningkatnya drainase dalam kondisi baik	Persentase drainase dalam kondisi baik/ pembuangan aliran air tidak tersumbat	40%
5	Meningkatnya pembangunan infrastruktur Perdesaan	Persentase penataan kawasan permukiman	60%

6	Meningkatnya kualitas dan kuantitas bangunan gedung	Persentase bangunan gedung strategis yang ditingkatkan kualitasnya	50%
		jumlah bangunan gedung yang dibangun dan direhab	2 Unit
		Persentase bangunan yang tertata	50%
7	Meningkatnya kualitas jaringan Jalan	Persentase penanganan jalan kabupaten	82,6%
8	Meningkatnya perkembangan jasa Konstruksi	Persentase pelatihan yang dilaksanakan	40%
9	Optimalnya informasi tata ruang	Persentase tersedianya informasi mengenai Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten beserta rencana rinci tata ruang kawasan strategis kabupaten (%)	100%
		Rasio luas kawasan lindung untuk menjaga kelestarian keanekaragaman hayati terhadap total luas kawasan hutan	100%

Berdasarkan data capaian indikator kinerja di atas dapat kita lihat bahwa ada beberapa target yang teralisasi dengan baik dengan mencapai target 100% dan ada juga target yang kurang terealisasi dengan baik yang hanya mencapai target 50%-10%. mungkin hal ini bisa disebabkan oleh beberapa pengaruh dari salah satu aspek yang menunjang kinerja pegawai tersebut yang salah satunya yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja karena motivasi itu sangat dibutuhkan oleh pegawai untuk meningkatkan semangat dalam bekerja sedangkan aspek selanjutnya yaitu lingkungan kerja. Berdasarkan fenomena di atas sejalan dengan penelitian terdahulu.

METODE PENELITIAN

Sampel atau contoh merupakan bagian dari populasi yang dipelajari dalam sebuah penelitian yang kemudian hasilnya akan dianggap menjadi gambaran bagi populasi asalnya, namun bukan populasi itu sendiri. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang telah diteliti atau diamati. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh dimana seluruh popuasi dijadikan sampel Maka dalam penelitian ini sampel yang diambil ada 82 pada kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang (PUPR).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Penelitian

Tabel 2. Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

No.	Kuesioner	Jumlah	Persentase%
1	Kuesioner yang didistribusikan	69	100
2	Kuesioner yang tidak Kembali	0	0
3	Kuesioner yang salah isi (cacat atau rusak)	0	0
4	Kuesioner yang layak untuk olah data	69	100

Sumber: Hasil Survey, tahun 2024

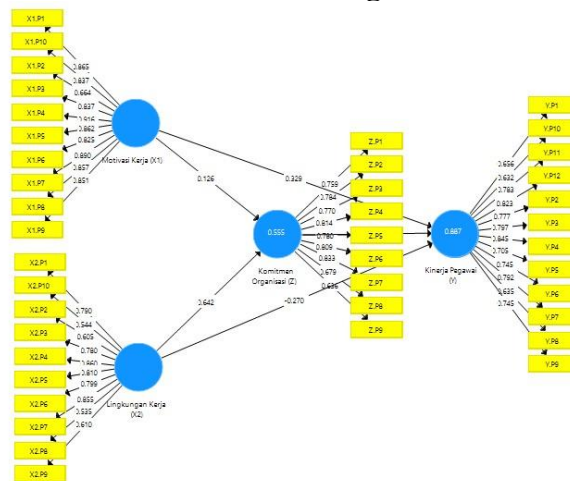
Analisis Data Penelitian

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu outer model dan inner model. Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,6.

Pengujian Outer Model (Structural Model) Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

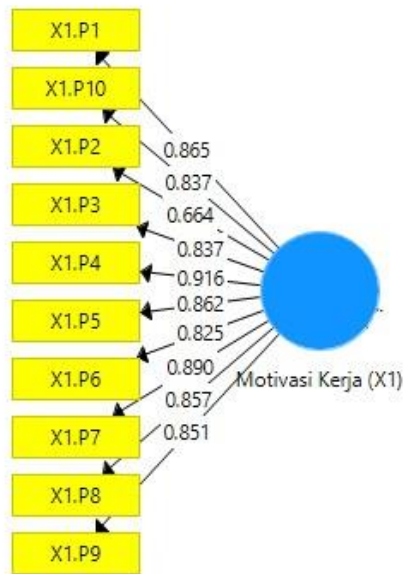
Gambar 2. Outer Loadings Sebelum Elimina



Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi

Penelitian variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini dijelaskan oleh 10 butir pernyataan yang telah teruji pada uji coba angket yang sebelumnya dilakukan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan Motivasi Kerja. Pengujian outer model bertujuan untuk melihat korelasi antara score item atau indikator dengan skor variabel atau konstraknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai convergent validity diatas 0,5. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari SmartPLS :

Gambar 3. Outer Loadings Variabel Motivasi Kerja (X1)



Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

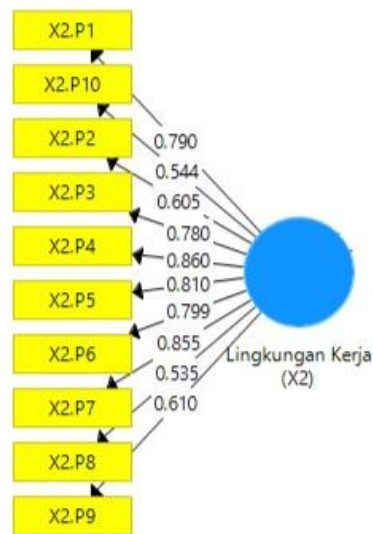
Berdasarkan tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Tabel 4. Nilai Average Variance Extracted (AVE)
Tabel 4. 14 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Motivasi Kerja (X1)	0.710
Lingkungan Kerja (X2)	0.532
Kinerja Pegawai (Y)	0.559
Komitmen Organisasi (Z)	0.585

Sumber: Hasil Uji Outer Model Berdasarkan Tabel 4. 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 kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas



Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 5. di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai cromptach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran data telah baik atau reliable.

Pengujian *Inner Model (Structural Model)*

Pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung konstruk Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organissai terhadap Kinerja Pegawai. Berikut hasil pengujian dan pembahasan masing-masing hipotesis:

Gambar 4. 7
Avarage Variance Extracted (AVE)

- Yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian $\text{Kepuasan Kerja} = 0,438 \text{ Gaya Kepemimpinan} + 0,503 \text{ Kompensasi}$
- Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

$\text{Kinerja Pegawai} = 0,304 \text{ Gaya Kepemimpinan} + 0,210 \text{ Kompensasi} + 0,302 \text{ Kepuasan Kerja}$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model akan dievaluasi melalui nilai R-Square variabel kinerja pegawai sebesar 0,398 atau sebesar 39,8%, maka kontribusi variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 39,8% sisanya 60,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti beban kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan kompetensi.

Nilai R-Square variabel kepuasan kerja sebesar 0,488 atau sebesar sebesar 48,8%, maka kontribusi variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 48,8% sisanya 51,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti beban kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan kompetensi.

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 langsung maupun 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/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka.

Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Muko-muko. Dimana t-hitung 0.451 lebih kecil dari t-tabel 1.96 dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0.652 > 0.05$). dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Muko-muko.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Terdapat pengaruh positif yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Muko-muko. Dimana t-hitung 2.454 lebih besar dari t-tabel 1.96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0.014 < 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Muko-muko.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Muko-muko. Dimana t-hitung 2.463 lebih besar dari t-tabel 1.96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0.014 < 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Muko-muko.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Muko-muko. Dimana t-hitung 2.362 lebih besar dari t-tabel 1.96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0.019 < 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_4 diterima yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Muko-muko.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif yang signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Muko-muko. Dimana t-hitung 12.108 lebih besar dari t-tabel 1.96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0.000 < 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_5 diterima yang berarti Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Muko-muko.

6. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan

Penataan Ruang (PUPR) Muko-muko. Dimana t-hitung 446 lebih Kecil dari t-tabel 1.96 dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0.655 > 0.05$). dengan demikian H_0 diterima dan H_6 ditolak yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Muko-muko

7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Terdapat pengaruh positif yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Muko-muko. Dimana t-hitung 2.415 lebih besar dari t-tabel 1.96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0.016 < 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_7 diterima yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Muko-muko. dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
5. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
6. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening.
7. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abrar firdiansyah. 2021. "Dianggap Pengaruhi Kinerja, Memangnya Apa Itu Lingkungan Kerja?" Glints.
- [2] Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4(1):47. doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.
- [3] Adittyta, A., L. Andini, and L. Sa'adah. 2021. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Pengembangan Karier Sebagai Variabel Mediasi." (*JMK*) *Jurnal ...* 6(1):42–59.
- [4] Afandi. 2018. "Pengertian Kinerja Pegawai."
- [5] Alim. 2020. "Tinjauan Pustaka. Kinerja Karyawan." Repository Radenpatah.Ac.Id.
- [6] Ameswari, Arini, Chablullah Wibisono, and Elli Widia. 2021. "The Effect of Wom And Advertising on Purchase Intention With Brand Awareness As Mediating Variable At Five Star Restaurants In Nusa Dua." *Journal Research of Social, Science, Economics, and Management* 1(2):79–90. doi: 10.36418/jrssem.v1i2.11.
- [7] Andi Hasryningsih Asfar, and Rita Anggraeni. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang." *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* 13(1):17–29. doi: 10.46306/jbbe.v13i1.28
- [8] 2023 Ritonga, "Sinar Ritonga Oleh : Sinar Ritonga , Robinson Sipahutar," Vol. 23, 2023.
- [9] Athar, H. S, . 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur." *Jurnal Riset*

- Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT 5(1):57–64.
- [10] Dr.K. Sivagama, and Antony. 2020. “Impact of Working Environment on Job Satisfaction of Employees.” *EPR International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)* 5(6):403–6. doi: 10.36713/epra4849.
- [11] Dr.K. Sivagama, and Antony. 2020. “Impact of Working Environment on Job Satisfaction of Employees.” *EPR International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)* 5(6):403–6. doi: 10.36713/epra4849.
- [12] Ertanto, Ricky Aldian, Prayekti Prayekti, and Ignatius Soni Kurniawan. 2021. “The Effect of Communication and Intrinsic Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Mediation Variables.” *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 5(2):228–34. doi: 10.36555/almana.v5i2.1599
- [13] Ahmad, “No Titleהשק יכההק המ תא תוארל השק יכההק,” 3002 .pP ,7102.5.8 .oN ,3 .loV ,הארץ–2005, 2022.
- [14] Fajrin, Istiqomah Qodriani, and Heru Susilo. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung
- [15] Nabawi, Rizal. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(2):170–83. doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.
- [16] Novriansya, Dandi, Irma Idayati, and Astri Riance. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara.” 1(1).
- [17] Nugraha, Alvi, and Sri Surjani Tjahjawati. 2018. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3(3):24. doi: 10.35697/jrbi.v3i3.942.
- [18] utri, Elok Mahmud, Vivin Maharani Ekowati, Achmad Sani Supriyanto, and Zaim Mukaffi. 2019. “The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline.” *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH* 7(4):132–40. doi: 10.29121/granthaalayah.v7.i4.2019.882.
- [19] [20] 2019 Arifudin, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung,” *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. Akuntansi)*, vol. 3, no. 2, pp. 184–190, 2019, doi: 10.31955/mea.vol3.iss2.pp18.
- [21] Ramli, A. H., and E. T. Maniagasi. 2018. “Kinerja Karyawan RSUDDOK II Di Jayapura.” *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan* 805–10.
- [22] Rosmaini, Rosmaini, and Hasrudy Tanjung. 2019. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1):1–15. doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3366.
- [23] Sobari, Achmad. 2016. “Konsep Dasar Kinerja Dan Manajemen Kinerja.” *Manajemen Kinerja* 1.10.
- [24] Nabawi, Rizal. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(2):170–83. doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.
- [25] Novriansya, Dandi, Irma Idayati, and Astri Riance. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara.” 1(1).