JURNAL MANAJEMEN KEWIRAUSAHAAN

p-ISSN 1858-1048
e-ISSN 2654-9247
http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jmk
DOI: http://dx.doi.org/10.33370/jmk.v20i1.1117
Jurnal Manajemen Kewirausahaan Vol. 20 No. 01 – Jun 2023
Submit: 29 Jul 2023; Review: 18 Des 2023; Publish: 20 Jan 2024

EFEK LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI INTERVENING

(THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND EMPLOYEE COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH MOTIVATION AS INTERVENING)

Oleh:
Rani Imelda[1)*]; Basuki Haryono[2)]
raniimelda@gmail.com[1]; muhammadbasukiharyono@gmail.com[2]
Universitas IPWIJA[1,2)]
**Corresponding Author*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, menganalisis, dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di PT Navitas Powerindo dengan menggunakan motivasi pegawai sebagai variabel intervening. Untuk menganalisis permasalahan tersebut, digunakan semua pegawai yang berjumlah sebanyak 30 responden baik pegawai tetap maupun pegawai kontrak melalui metode non-probability sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan survei dengan kuesioner tertutup sebagai alat. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reabilitas, uji model, dan uji hubungan antar variabel menggunakan software warppls 8.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompetensi pegawai terhadap motivasi pegawai sebagai intervening mampu memberi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai dan kompetensi pegawai berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi pegawai.

Kata kunci: *kinerja perusahaan, kompetensi pegawai, lingkungan kerja, motivasi*

ABSTRACT

This study aims to describe, analyze, and determine the effect of the work environment and employee competence on employee performance at PT Navitas Powerindo by using employee motivation as an intervening variable. To analyze these problems, all employees, totaling 30 respondents, both permanent employees and contract employees, were used through the non-probability sampling method. The data collection technique used a survey with a closed questionnaire as a tool. Data analysis was carried out by testing validity, reliability testing, model testing, and testing the relationship between variables using Warppls 8.0 software. The results showed that the variables of work environment and employee competency on employee motivation as an intervener were able to have a positive and significant impact on employee performance. The work environment has a significant positive effect on employee motivation and employee competency has an insignificant positive effect on employee motivation.

Keywords: *company performance, employee competence, motivation, work environment*

PENDAHULUAN

Pada akhir tahun 2022 PT Navitas Powerindo mengalami penurun kinerja. Faktor ini terlihat dari perilaku karyawan dan data hasil kinerja yang ada. Masih ditemukan karyawan yang mangkir disetiap bulannya dan ditemukan pegawai yang istirahat belum dijam nya sudah istrahat, ngopi di kantin pada saat jam kerja dan absen pegawai kurang bagus.

Terlihat juga hubungan antara bawahan atasan kurang harmonis, masih kurangnya fasilitas kerja sehingga menghambat pekerjaan dan karyawan dituntut untuk bisa minimal mengoperasikan komputer dan laporan secara online dan masih ditemukan karyawan yang belum bisa komputer.

Kinerja baik akan menghasilkan hal yang positif, kinerja buruk akan memberikan dampak negatif pada perusahaan. Kinerja adalah serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi hal tersebut di ungkapkan oleh (Handayani, 2021), kinerja merupakan standarisasi pekerjaan dan penilaian pekerjaan yang telah dilakukan dengan menggunakan parameter standar kerja. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja karyawan adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Beberapa ahli mengemukaan tentang indikator kinerja karyawan, diantaranya menurut Mangkunegara (2005) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan 4 (aspek) yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Hasil data perusahaan lima tahun kebelakang menunjukan penilaian kinerja yang menunjukkan adanya penurunan kinerja berdasarkan 4 aspek penilaian yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Hasil observasi tersebut menunjukan dalam tempat kerja mempunyai masalah terkait kinerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja.

Tabel 1. Penilaian Kinerja PT Navitas Powerindo tahun 2022

No	Aspek	'18	'19	'20	'21	'22
1	Kualitas Kerja	95 %	94 %	95 %	93 %	89 %
2	Kuantitas Kerja	95 %	94 %	94 %	92 %	90 %
3	Pelaksanaan Tugas	96 %	90 %	93 %	92 %	91 %
4	Tanggung jawab	97 %	92 %	95 %	94 %	91 %

Sumber: Data perusahaan (Data diolah peneliti, 2023)

Selain motivasi faktor kompetensi juga mempunyai dampak terhadap penurunan kinerja pegawai atau karyawan. Kompetensi bagi para karyawan tidak kalah pentingnya, karena kompetensi dapat mengarahkan dan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik sesuai yang diharapkan perusahaan. Kompetensi menggambarkan kombinasi pengetahuan, kemampuan dan perilaku dalam diri pekerja yang diindikasikan agar pekerjaan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya. Untuk mencapai kinerja yang baik yang berguna untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Dan di PT Navitas Powerindo masih banyak ditemukan karyawan yang belum memenuhi syarat kompetensi misal karyawan dituntut untuk bisa mengoperasikan komputer karena sekarang pelaporan kerja melalui komputer.

Menurut Anam (2018:46), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Menurut Hasibuan, motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang

didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Adapun hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan lingkungan kerja terhadap kinerja. Peneliti Ferawati, (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, namun ada hasil penelitian yang berbeda yang dilakukan oleh Nabawi (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Oktaviani, 2022) dan (Septiadi et al., 2020) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. yang artinya kenaikan motivasi yang baik akan diikuti kinerjnya. Namun ada penelitian yang hasilnya negatif (Mulang, 2022) yang menyebutkan motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Pendapat tersebut didukung oleh peneliti terdahulu yaitu (Sanjaya, 2013) yang hasilnya menunjukkan secara persial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, jika kompetensi tinggi maka kinerjanya akan meningkat. Namun hasil penelitian berbeda yang dilakukan oleh (Oktaviani, 2022) yang menyatakan kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Pada penelitian yang dilakukan (Amalia, 2021) dalam penelitiannya, menunjukan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap motivasi.

Pada penelitian yang dilakukan (Dwiyanti, 2019) dalam penelitiannya menunjukan analisisnya yaitu dalam penelitiannya menunjukan bahwa motivasi dipengaruhi oleh kompetensi secara positiif. Artinya semakin baik kompetensi maka motivasi juga akan meningkat. Pendapat tersebut didukung oleh peneliti terdahulu yaitu (Sanjaya, 2013) yang hasilnya menunjukkan secara persial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, jika kompetensi tinggi maka kinerjanya akan meningkat. Namun hasil penelitian berbeda yang dilakukan oleh (Astuti & Kurnia, 2020) yang menyatakan kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di PT Navitas Powerindo dengan motivasi pegawai sebagai intervening.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Fachrezi & Khair, 2021), adapun indikator lingkungan kerja yaitu fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara, dan hubungan kerja.

Kompetensi

Menurut Edison dkk (2018) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksakan sesuatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Dan menurut Edison dkk (2018) kompetensi memiliki indikator sebagai berikut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude).

Motivasi

Menurut Andika (2019) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan ada 5 (lima) yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan

sosial, dan kebutuhan akan penghargaan.

Kinerja

Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sajauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Pegawai

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dantyo et al., 2014) (Amalia, 2021) menunjukkan hasil yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi pegawai perusahaan. Hal ini karena lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi dalam bekerja

Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan (Khoiriyah, 2009). Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang dibangun pada penelitian ini adalah:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai

Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Pegawai

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lianasari & Ahmadi, 2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Pengelolaan karyawan yang efektif yang dilaksanakan melalui peningkatan keterampilan dan pengetahuan melalui pelatihan dan pendidikan tinggi karyawan, prestasi kerja, atau kinerja semuanya dapat memperoleh manfaat dari peningkatan kompetensi dan motivasi. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang dibangun pada penelitian ini adalah:

H2: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai

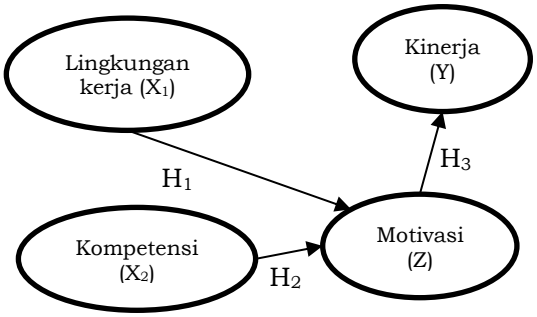
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Intervening

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Astuti & Kurnia, 2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini bisa dikatakan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Adanya motif atau dorongan bekerja agar dapat lebih giat bekerja, konsep diri dan perilaku yang baik didalam instansi, serta pengetahuan dan ketrampilan yang mumpuni yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Di sisi lain teori perilaku organisasi mengatakan bahwa komponen masukan pada tingkat organisasi yaitu lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dasar yang akan mempengaruhi berbagai proses seperti motivasi yang dan pada akhirnya akan mempengaruhi hasil akhir pada tingkat individu yaitu kinerja

Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang dibangun pada penelitian ini:

H3: Lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai intervening



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT Navitas Powerindo. Jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai yang berjumlah sebanyak 30 orang di PT Navitas Powerindo baik pegawai tetap maupun pegawai kontrak. Prosedur pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling menggunakan kuesioner tertutup yang disebarkan ke seluruh pegawai.

Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian ini mencakup 2 variabel independen yang terdiri atas lingkungan kerja dan Kompetensi pegawai, 1 variabel intervening yaitu motivasi pegawai, serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel pada penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

No	Variabel / Konsep	Indikator	Skala
1.	Kinerja Pegawai (Y)	- Kualitas - Ketepatan waktu - Inisiatif - Komunikasi	Interval
2.	Lingkungan kerja (X1)	- Kebersihan - Teknologi mendukung - Fasilitas relaksasi	Interval
3.	Kompetensi Kerja (X2)	- Pengetahuan - Kemampuan - Sikap	Interval
4.	Motivasi pegawai (Z)	- Tanggung jawab - Peluang untuk maju - Tantangan kinerja	Interval

Sumber: Jurnal Ilmiah (Data diolah peneliti, 2023)

Metode Analisis

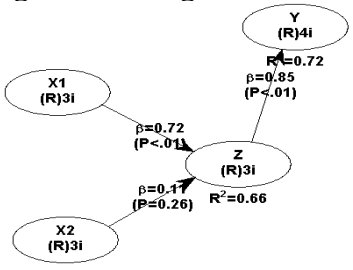
Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penelitian dilapangan yaitu dengan menyebar kuesioner kepada seluruh responden yang diisi dengan beberapa pertanyaan dengan lima opsi jawaban yang akan diberi bobot skor seperti jawaban (sangat setuju = 5, setuju = 4, netral = 3, tidak setuju = 2, sangat tidak setuju = 1). Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode analisis Structural Equation Modelling (SEM), Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak WarpPLS versi 8.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

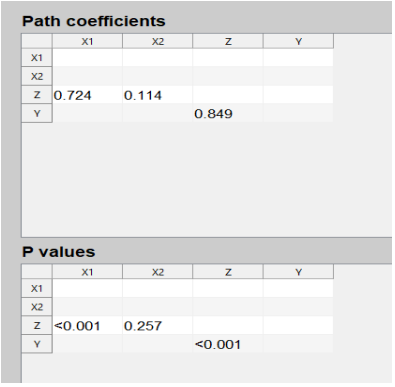
Hasil Penelitian

Uji Signifikansi Pengaruh

Disajikan hasil uji signifikansi dalam bentuk gambar sebagai berikut.



Gambar 2. Koefisien Jalur dan Nilai P-Value



Gambar 3. Uji Signifikansi

Tabel 3. Uji Signifikansi Pengaruh

Pengaruh	Path Coefficient	P-Value	R square
Lingkungan kerja → Motivasi pegawai	0,724	<0,001	0,660
Kompetensi Pegawai → Motivasi Pegawai	0,114	0,257	
Lingkungan kerja & Kompetensi pegawai → Motivasi pegawai → Kinerja pegawai	0,849	<0,001	

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

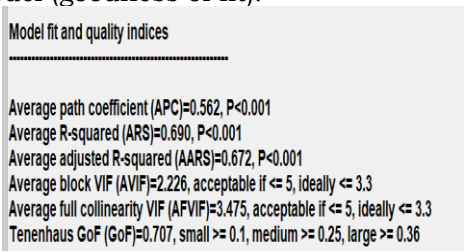
Berdasarkan hasil pada gambar 2, gambar 3 dan tabel 3, dapat ditarik hasil sebagai berikut. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai dengan nilai path coefficient 0,724, dan signifikan dengan nilai P-Value <0,001, yang berarti <0,05.

Kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai dengan nilai path coefficient 0,114, namun tidak signifikan dengan nilai P-Value 0,257, yang berarti >0,05. Lingkungan kerja dan kompetensi pegawai terhadap motivasi pegawai sebagai intervening mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai path coefficient 0,849, dan signifikan dengan nilai P-Value < 0,001, yang berarti < 0,05.

Diketahui nilai R-square adalah 0,660 yang artinya lingkungan kerja, kompetensi pegawai terhadap motivasi pegawai sebagai intervening beserta interaksinya mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 66,0%.

Uji Kesesuaian Model (Goodness of Fit Test)

Pada gambar di bawah ini disajikan hasil WarpPLS untuk uji kesesuaian model (goodness of fit).



Gambar 4. Uji Kesesuaian Model

Berdasarkan hasil pengujian kesesuaian model pada gambar 4, didapatkan hasil sebagai berikut. Berdasarkan indikator APC, diketahui nilai APC adalah 0,562 dengan nilai P-Value < 0,001 yang berarti < 0,05, artinya dari indikator APC pengujian kesesuaian model terpenuhi.

Berdasarkan indikator ARS, diketahui nilai ARS adalah 0,690 dengan nilai P-Value < 0,001 yang berarti < 0,05, artinya dari indikator ARS pengujian kesesuaian model telah fit.

Berdasarkan indikator AARS, diketahui nilai AARS adalah 0,672 dengan nilai P-Value < 0,001 yang berarti < 0,05, artinya dari indikator AARS pengujian kesesuaian model telah fit.

Berdasarkan indikator AFVIF, diketahui nilai AFVIF adalah 2,226 <= 5 artinya pengujian kesesuaian model telah fit dan ideal. Berdasarkan indikator GoF, diketahui nilai GoF adalah 0,707 >= 0,36 artinya pengujian kesesuaian model termasuk ke dalam kelompok large (kuat).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Pegawai

Hasil pengujian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada PT Navitas Powerindo. Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan yang memberikan dampak positif pada lingkungan kerja akan memberikan perubahan yang positif juga pada motivasi pegawai. Hasil penelitian ini mendukung atau sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Nurhasanah, 2018) dan Amalia (2021). Namun berbeda atau tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2018).

Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Motivasi Pegawai

Hasil pengujian ini dapat diketahui bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi pegawai pada PT Navitas Powerindo. Hal ini memperlihatkan bahwa semakin baiknya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tidak

akan mempengaruhi motivasi. Hasil penelitian ini tidak selaras dengan teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dkk., (2015) yang menyatakan bahwa faktor dasar atau masukan seperti kompetensi akan membentuk proses seperti motivasi. Hasil penelitian ini mendukung atau sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Astuti & Kurnia (2020) Namun berbeda atau tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lianasari & Ahmadi (2022) yang menyatakan kompetensi memiliki pengaruh terhadap motivasi pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Pegawai dengan Motivasi Pegawai sebagai Intervening terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dan kompetensi pegawai dengan motivasi pegawai sebagai intervening secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Navitas Powerindo. Hasil penelitian ini selaras dengan teori perilaku organisasi yang mengatakan bahwa komponen masukan pada tingkat organisasi yaitu lingkungan kerja dan kompetensi merupakan faktor dasar yang akan mempengaruhi berbagai proses seperti motivasi yang dan pada akhirnya akan mempengaruhi hasil akhir pada tingkat individu yaitu kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah diakukan oleh (Handayani, 2021), (Millah, 2020) dan (Dwiyanti, 2019) yang menyatakan lingkungan kerja dan kompetensi dengan motivasi pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Kurnia, 2020), yang menyatakan kinerja lebih dipengaruhi oleh disiplin daripada kompetensi dan motivasi kerja.

KESIMPULAN

Simpulan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada PT Navitas powerindo Sehingga lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi pegawai pada perusahaan PT Navitas Powerindo. Dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kemampuan pegawai tidak dapat menjadi tolok ukur tinggi rendahnya motivasi pegawai. Lingkungan kerja dan kompetensi pegawai dengan motivasi sebagai intervening positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Navitas Powerindo. Menandakan bahwa baiknya lingkungan kerja dengan kompetensi yang baik akan meningkatkan kompetensi pegawai yang kemudian secara tidak langsung berdampak pada kinerja pegawai perusahaan.

Saran

Penelitian ini hanya dilakukan dengan menggunakan dua variabel independen. Mengingat keterbatasan penelitian ini, penelitian selanjutnya disarankan memperluas ruang lingkup penelitian dengan memperbanyak variabel yang digunakan. Faktor-faktor lain belum dibahas dalam penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain di luar cakupan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Amalia, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, *1(November)*, 1–11.

Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant, 11*(1), 189-206.

Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. 4 (1)

Astuti, P., & Kurnia, M. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Intervening. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 1–94.

Dantyo, P. R., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, 14*(2), 1–10.

Dwiyanti, N. K. A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 3*(1), 1.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*(1), 107–119.

Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora, 5*(1), 1–131.

Handayani, S. & R. D. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *SinTESA, 1*(1), 544–548.

Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Khoiriyah, L. (2009). Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta.

Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi, 21*(1), 43–59.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya

Millah, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadura Guano Industri. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo, 26*, 27.

Mulang, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management, 7*(1), 501–519.

Nabawi, R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(2), 170–183.

Nurhasanah, S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motvasi Kerja Karyawan pada PT PELINDO IV (Persero) Cabang Samarinda. *Eksis Riset, 14*(2), 12.

Oktaviani, G. (2022). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. 5(5), 1–17.

Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*. Alih Bahasa : Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Erlangga. Jakarta.

Sanjaya, I. K. E. (2013). Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pande Agung Segara Dewata. 205–224.

Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Refika Aditama

Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 1*(01), 38–44.

Sutrisno. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Prenada media Group.