

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

**Doddy Dwi Arianto**  
Universitas PGRI Madiun

#### **Abstract**

*This study aims to determine the work environment and employee competence on employee performance through work motivation as an intervening variable. The method in this study uses a quantitative approach with the type of primary data collection technique in this study is the respondent's response to the questionnaire on variables of work environment, employee competence, work motivation and employee performance, while secondary data in this study is employee data, location and organizational structure at PT. . Rekaindo Global Services. The population and sample in this study were all employees of PT Rekaindo Global Jasa Madiun, amounting to 155 people. While the sampling technique used is saturated sampling or the census method. data analysis using Partial Least Square (PLS) approach. The results of the study show that the work environment has a positive and significant effect on employee motivation, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, employee competence has a positive and significant effect on employee motivation, employee competence has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee motivation and significant effect on employee performance, there is a direct effect of the work environment on employee performance through work motivation and there is a direct influence of employee competence on employee performance through work motivation.*

**Keywords:** Work Environment, Employee Competence, Employee Performance, Work Motivation

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan responden terhadap kuesioner variabel lingkungan kerja, kompetensi karyawan, motivasi kerja dan kinerja karyawan, sedangkan data sekunder dalam penelitian ini adalah data karyawan, lokasi dan struktur organisasi pada PT. Rekaindo Global Jasa. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Rekaindo Global Jasa Madiun yang berjumlah 155 orang . Sementara teknik pengambilan sampel yang digunakan sampling jenuh atau metode sensus. analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan ada pengaruh langsung kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Kompetensi Karyawan, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

#### **Pendahuluan**

Perusahaan diciptakan mempunyai tujuan yang bisa dicapai melalui kerjasama. Kerjasama yang dimaksud adalah kerjasama antara kebijakan

perusahaan dengan kinerja karyawan. Semua perusahaan menuntut tanggungjawab para karyawannya agar berkinerja tinggi. Wijaya (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan menunjukkan pada bentuk-bentuk nyata dari hasil kerja karyawan.

Kinerja 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

Setiap perusahaan ingin memiliki sumber daya yang terampil dan handal. Sumber daya yang dimaksudkan adalah para karyawan yang bekerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan yang terampil dan handal sangat diperlukan untuk mengoperasikan, mengatur, dan merawat berbagai mesin dan teknologi yang dimiliki oleh perusahaan. Karyawan yang terampil dan handal akan lebih mampu menunjukkan kinerjanya daripada yang kurang terampil dan handal (Rinawati & Ingsih, 2013). Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti: lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan fisik dan lingkungan psikis. Lingkungan kerja fisik berupa keadaan kantor, kebersihan dan fasilitas yang disediakan perusahaan. Sementara lingkungan psikis dapat berupa hubungan antar karyawan, dimana dengan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan karyawan dalam bekerja. 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.

Kenyamanan lingkungan kerja bisa menjadi faktor kunci bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan. Dalam hal menjalankan pekerjaannya setiap karyawan tentu memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi karyawan untuk bekerja secara profesional. Kompetensi ini juga harus terus diasah dan ditingkatkan bagi karyawan sehingga kontribusi karyawan terhadap perusahaan ke depan menjadi lebih baik lagi (Pramularso, 2018).

Faktor kompetensi karyawan yang meliputi kesesuaian pengetahuan dan ketrampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja pegawai sebagai perwujudan prestasinya. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Menurut Rosmajudi (2022) kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, keterampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

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.

PT. Rekindo Global Jasa adalah (selanjutnya disebut sebagai "REKA") adalah perusahaan Indonesia yang dimiliki bersama oleh PT. INKA (Perusahaan manufaktur kereta di Indonesia), Nippon Sharyo Ltd (Perusahaan manufaktur kereta di Jepang), Sumitomo Corporation (Perusahaan trading produk-produk Jepang) dan KOPINKA (Koperasi pegawai PT. INKA). REKA bergerak di bidang jasa konsultan engineering dan support komponen kereta api, sebagian besar hasil produksinya adalah untuk mendukung proses produksi kereta api PT. INKA (Persero) dan anak perusahaan terkait.

REKA merupakan perusahaan yang membutuhkan karyawan dengan kemampuan khusus dibidang manufaktur. REKA mempunyai karyawan yang bekerja dengan tepat waktu walaupun diawali dengan kurangnya kemampuan teknologi yang dimiliki karyawan. Ketidaksesuaian pendidikan karyawan membuat karyawan kurang paham terhadap tugas yang diberikan. Walaupun adanya ketidaksesuaian pada beberapa karyawan berdasarkan kompetensinya, kegiatan produksi perusahaan tetap berjalan. Karyawan memiliki motivasi dalam bekerja untuk terus memenuhi target yang ditentukan perusahaan. Selain berdasarkan kompetensi, lingkungan kerja menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. REKA mengedepankan kesejahteraan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Adanya lingkungan kerja yang sehat, membuat setiap karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Walaupun REKA merupakan perusahaan maju dan berkembang, namun tidak mengesampingkan kebutuhan karyawan dalam menunjang setiap pekerjaan yang disiapkan oleh perusahaan. Data produktifitas karyawan REKA dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1 Data Produktifitas Karyawan REKA

TAHUN	TARGET	REALISASI	PENCAPAIAN	KARYAWAN	PRODUKTIVITAS
-------	--------	-----------	------------	----------	---------------

	(Unit)	(Unit)	%	(Orang)	(Unit/orang)
2016	100.000	96.540	96,5%	58	1.664
2017	100.000	96.800	96,8%	58	1.669
2018	100.000	98.900	98,9%	59	1.676
2019	100.000	99.100	99,1%	59	1.680
2020	60.000	58.650	97,8%	56	1.047

Sumber: REKA, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan produktifitas karyawan REKA meningkat dari tahun ke tahun mulai tahun 2016 sampai dengan tahun 2019. Pada tahun 2016 produktifitas karyawan mencapai 1.664 unit per karyawan, kemudian meningkat menjadi 1.669 unit per karyawan pada tahun 2017. Produktifitas karyawan kembali mengalami peningkatan menjadi 1.676 unit per karyawan pada tahun 2018 dan 1.680 unit per karyawan pada tahun 2019. Pada tahun 2020 produktifitas mengalami penurunan menjadi 1.047 unit per karyawan.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Rekaindo Global Jasa mengalami penurunan yang drastis pada tahun 2020. Kondisi ini disebabkan karena terjadinya pandemi Covid 19 yang saat itu sedang terjadi sehingga menurunkan kinerja karyawan karena adanya kebijakan WFH dan social distancing yang diberlakukan perusahaan mengikuti anjuran pemerintah. Beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Rekaindo Global Jasa yaitu lingkungan kerja, kompetensi kerja, dan motivasi kerja.

Fenomena yang ada menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT Rekaindo Global Jasa Madiun cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil observasi yang dilakukan, yang menunjukkan bahwa 1) suasana kerja pada PT Rekaindo 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.

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 tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Prakoso et al (2014), Lestary & Harmon (2017), Yuliantari & Prasasti (2020), yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Indikasi selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi. Fenomena yang ada menunjukkan bahwa kompetensi karyawan PT Rekaindo Global Jasa Madiun cukup baik. Walaupun ada beberapa karyawan yang kurang memiliki kompetensi kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari ada beberapa karyawan yang masih kurang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal ini biasanya dialami oleh karyawan yang masih baru.

Rendahnya kompetensi kerja karyawan PT Rekaindo Global Jasa Madiun

juga dapat dilihat dari ada beberapa karyawan yang kurang memiliki skill serta sikap yang kurang baik dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kompetensi baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan kompetensi karyawan yang rendah dapat menurunkan kinerja karyawan. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Basori et al (2017), Soetrisno & Gilang (2018), yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Indikasi selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Berdasarkan fenomena yang ada menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT Rekindo Global Jasa Madiun. Hal ini dikarenakan karyawan merasa bahwa pihak PT Rekindo Global Jasa Madiun mampu memberikan gaji yang sesuai dengan tepat waktu. Pihak PT Rekindo Global Jasa Madiun juga rutin memberikan promosi kepada karyawan pada waktu yang telah ditentukan.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan juga dapat maksimal. Sebaliknya jika motivasi kerja karyawan PT Rekindo Global Jasa Madiun menurun maka dapat menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itulah motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rekindo Global Jasa Madiun. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Josephine & Harjanti (2017), Sudarso et al (2020), yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian yang mengacu pada lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. dengan **judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

### **Metode Penelitian**

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan responden terhadap kuesioner variabel lingkungan kerja, kompetensi karyawan, motivasi kerja dan kinerja karyawan, sedangkan data sekunder dalam penelitian ini adalah data karyawan, lokasi dan struktur organisasi pada PT. Rekindo Global Jasa. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Rekindo Global Jasa Madiun yang berjumlah 155 orang . Sementara teknik pengambilan sampel yang digunakan sampling jenuh atau metode sensus. analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS).

### Hasil Penelitian

#### Uji Hipotesis

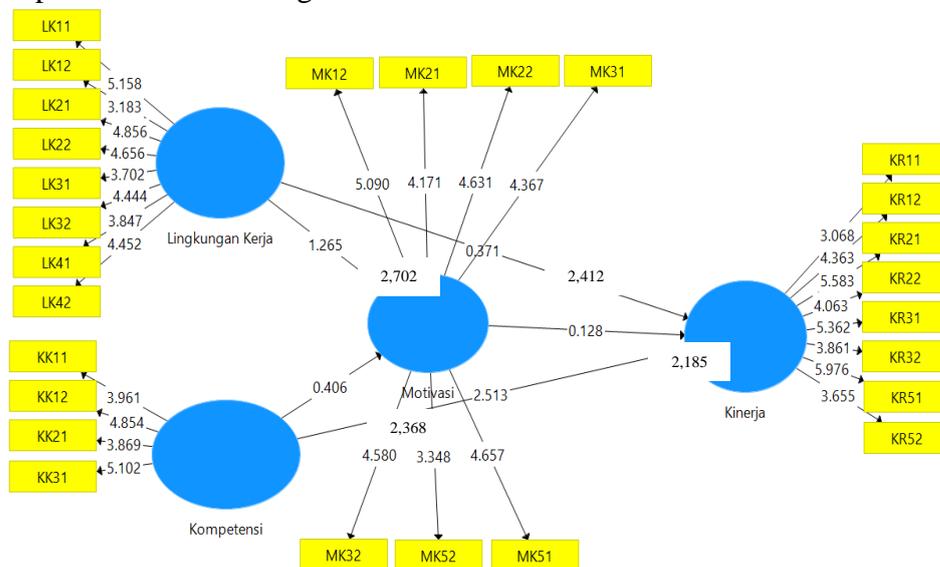
□ Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner model (model struktural). Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan P-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dengan bantuan 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 Tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2 Hasil Cross Loading**

VARIABEL	LINGKUNGAN	KOMPETENSI	MOTIVASI	KINERJA
N	SI	SI	A	
LINGKUNGAN	0,761			
KOMPETENSI	0,484	0,807		
MOTIVASI	0,431	0,485	0,770	
KINERJA	0,332	0,380	0,422	0,792

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 tersebut, hasilnya model penelitian ini dapat digambarkan seperti tampak pada Gambar 1 sebagai berikut:



**Gambar 1 Hasil Model Penelitian**

Sumber : Output PLS, 2022

**Tabel 3 Hasil Pengujian Model Struktural**

Origin	Sampl	Standa	TStatis	P
al Sampel	e Mean (M)	rt Deviation	(IO/	Values
		(STDE	STDE	

	V)		VI)		
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0,317	0,300	0,111	2.702	0,004
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,261	0,275	0,114	2.412	0,014
Kompetensi -> Motivasi Kerja	0,282	0,289	0,122	2.368	0,021
Kompetensi -> Kinerja karyawan	0,288	0,312	0,114	2.513	0,012
Motivasi Kerja -> Kinerja karyawan	0,243	0,236	0,108	2.185	0,029
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja ->Kinerja Karyawan	0,105	0,109	0,039	2,692	0,005
Kompetensi -> Motivasi Kerja -> Kinerja karyawan	0,101	0,098	0,043	2,279	0,019

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel tersebut dapat disimpulkan Hipotesis pertama menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. 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 ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ( $Z$ ).

Hipotesis kedua menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh 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 ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hipotesis ketiga menguji apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai  $P$  Value kompetensi karyawan terhadap motivasi kerja sebesar 0,021 dan  $t$ -statistik yaitu sebesar 2,236. Dari hasil ini dinyatakan  $t$ -statistik tidak signifikan. Karena  $T$ -statistik  $< 1,96$  dengan  $P$  values  $> 0,05$  sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa kompetensi karyawan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ( $Z$ ).

Hipotesis keempat menguji apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai  $P$  Value kompetensi karyawan terhadap kinerja sebesar 0,012 dan  $t$ -statistik yaitu 2,513. Dari hasil ini dinyatakan  $t$ -statistik signifikan. Karena  $T$ -statistik  $> 1,96$  dengan  $p$  value  $< 0,05$  sehingga hipotesis keempat diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi karyawan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Hipotesis kelima menguji apakah motivasi kerja berpengaruh 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).

Hipotesis keenam menguji apakah lingkungan kerjamelalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh terhadap 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 ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja(X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja(Z).

Hipotesis ketujuh menguji apakah kompetensi karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan P Value kompetensi karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,019 dan t- statistik yaitu sebesar 2,279. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik berpengaruh tidak signifikan. Karena nilai t-statistik  $< 1,96$  dengan p value  $< 0,05$  sehingga hipotesis ketujuh diterima. Hal tersebut membuktikan ada pengaruh tidak langsung kompetensi karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z).

## Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Rekindo Global Jasa (REKA)

Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Rekindo Global Jasa (REKA). Hasil pengujian hipotesis pertama diterima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan REKA. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada REKA, berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini berarti jika lingkungan kerja meningkat maka motivasi kerja karyawan REKA juga meningkat. Sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka motivasi kerja karyawan REKA juga akan menurun. Lingkungan dan suasana kerja pada REKA yang kondusif akan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan REKA.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan (Prakoso et al., 2014) yang menyatakan lingkungan kerja merupakan kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar karyawan. Lingkungan kerja yang baik baik, membuat karyawan termotivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan karena kebutuhan untuk eksis, kebutuhan untuk menjalin hubungan dan kebutuhan untuk berkembang terpenuhi.

Temuan penelitian ini diperkuat oleh Josephine & Harjanti (2017) yang menyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil ini memberikan simpulan bahwa lingkungan kerja yang baik dan kondusif

merupakan faktor yang mampu mendorong meningkatnya motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja tempat mereka bekerja. Diakui dengan baik bahwa arsitektur fisik tempat kerja dan lingkungan kerja merupakan elemen penting dalam memotivasi kerjakaryawan. Ketika lingkungan kerja dirancang dengan baik, itu mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil kuesioner penelitian memberikan informasi bahwa karyawan PT REKA memberikan penilaian positif terkait dengan lingkungan kerjanya REKA. Hasil ini dapat diketahui dengan indikator lingkungan kerjanya memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan motivasi kerjakaryawan yaitu hubungan antar karyawan. Hubungan yang baik diantara karyawan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Indikator selanjutnya yang memberikan kontribusi pada peningkatan motivasi kerja karyawan adalah lingkungan fisik REKA (ruangan, AC, ventilasi, tempat duduk, dll) yang nyaman untuk bekerja.

Lingkungan fisik yang mendukung dan nyaman juga memberikan motivasi yang tinggi bagi karyawan dalam bekerja. Indikator selanjutnya yang memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah hubungan antara pimpinan dengan karyawan. Hasil ini juga menunjukkan bahwa pada hubungan antara pimpinan dan karyawan yang baik mampu memotivasi karyawan dalam bekerja.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rekindo Global Jasa (REKA).**

Rumusan hipotesis penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Rekindo Global Jasa (REKA). Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima yang artinya lingkungan kerjanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada REKA. Sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan REKA. Jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan REKA juga akan meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan REKA juga akan menurun. Semakin kondusif lingkungan kerja maka kinerja karyawan REKA juga semakin tinggi begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerjanya tidak kondusif maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Josephine & Harjanti (2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan (Lestary & Harmon, 2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil kuesioner penelitian memberikan informasi bahwa lingkungan kerja pada REKA memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini dapat diketahui dengan indikator lingkungan kerja yang memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan juga berasal dari hubungan antar karyawan. Hubungan yang baik diantara karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Indikator selanjutnya yang memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja karyawan adalah lingkungan fisik REKA (ruangan, AC, ventilasi, tempat duduk, dll) yang nyaman untuk bekerja. Lingkungan fisik yang mendukung dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Indikator selanjutnya yang memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah hubungan antara pimpinan dengan karyawan. Hasil ini juga menunjukkan bahwa pada hubungan antara pimpinan dan karyawan yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Rekindo Global Jasa (REKA)**

Rumusan hipotesis penelitian ini adalah kompetensi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Rekindo Global Jasa (REKA). Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima yang artinya kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada REKA. Sehingga dapat disimpulkan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan REKA. Jika kompetensi kerja karyawan meningkat maka motivasi kerja karyawan REKA juga akan meningkat, sebaliknya jika kompetensi kerja menurun maka motivasi kerja karyawan REKA juga akan menurun.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian (Pramularso, 2018) yang membuktikan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kesesuaian kompetensi yang dimiliki oleh karyawan menjadikan motivasi yang kuat untuk melakukan pekerjaannya. Karyawan akan termotivasi dengan baik jika kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Triyanto & Sudarwanti (2014) dalam penelitiannya membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari kuesioner penelitian memberikan informasi bahwa kompetensi kerja pada REKA memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil ini dapat diketahui dengan indikator kompetensi kerja yang memberikan kontribusi besar terhadap motivasi kerja karyawan berasal dari keahlian yang dimiliki sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan perusahaan. Hasil ini menunjukkan sebagian besar karyawan REKA memiliki keahlian sangat tinggi terkait dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Keahlian yang sangat tinggi dimiliki karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan mampu memotivasi karyawan REKA. Indikator tertinggi kedua pada variabel kompetensi karyawan yang memiliki kontribusi dalam peningkatan motivasi kerja karyawan adalah karyawan selalu menjaga perilaku baik selama di kantor. Perilaku karyawan yang sangat baik selama menjalankan pekerjaan di kantor diharapkan dapat memotivasi karyawan.

Indikator tertinggi ketiga pada variabel kompetensi karyawan yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan adalah selalu berpikir positif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Hal ini berarti sebagian besar karyawan REKA selalu berpikir positif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Sikap berpikir positif karyawan yang sangat tinggi dimiliki karyawan REKA diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan.

#### **4. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rekaindo Global Jasa (REKA)**

Rumusan hipotesis penelitian ini adalah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Rekaindo Global Jasa (REKA). Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima yang artinya kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada REKA. Sehingga dapat disimpulkan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan REKA. Jika kompetensi kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan REKA juga akan meningkat, sebaliknya jika kompetensi kerja menurun maka kinerja karyawan REKA juga akan menurun.

Temuan ini juga didukung oleh Pramularso (2018) yang menunjukkan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang juga mendukung temuan di atas dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019) menunjukkan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari kuesioner penelitian memberikan informasi bahwa kompetensi kerja pada REKA memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat diketahui dengan indikator kompetensi kerja yang memberikan kontribusi besar terhadap motivasi kerja karyawan juga berasal dari keahlian yang dimiliki sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Hasil ini menunjukkan sebagian besar karyawan REKA memiliki keahlian sangat tinggi terkait dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Keahlian yang sangat tinggi dimiliki karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan REKA. Indikator tertinggi kedua pada variabel kompetensi karyawan yang memiliki kontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan adalah karyawan selalu menjaga perilaku baik selama di kantor. Perilaku karyawan yang sangat baik selama menjalankan pekerjaan di kantor diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Indikator tertinggi ketiga pada variabel kompetensi karyawan yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah selalu berpikir positif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Hal ini berarti sebagian besar karyawan REKA selalu berpikir positif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Sikap berpikir positif karyawan yang sangat tinggi dimiliki karyawan REKA dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### **5. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Rekaindo Global Jasa (REKA)**

Rumusan hipotesis penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan PT Rekaindo Global Jasa (REKA). Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kelima diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan REKA. Sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan REKA. Jika motivasi kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan REKA juga akan meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan REKA juga akan menurun.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian (Ivanov & Usheva, 2021) yang menyatakan terdapat pengaruh langsung motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam pekerjaan mereka. (Ivanov & Usheva, 2021) menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang besar pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, segala sesuatu yang mempengaruhi motivasi karyawan, sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Masasti (Suci & Ismiyati, 2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja. (Imroatun & Sukirman, 2016) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari kuesioner penelitian memberikan informasi bahwa motivasi kerja pada REKA memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat diketahui dengan indikator motivasi kerja yang memberikan kontribusi besar terhadap motivasi kerja karyawan juga berasal dari karyawan merasa senang melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan selama bekerja di REKA. Hasil ini menunjukkan sebagian besar karyawan REKA merasa senang melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan selama bekerja di PT REKA. Kesenangan karyawan menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman dan menikmati bekerja di REKA.

Kondisi ini akan meningkatkan kinerja karyawan REKA. Indikator tertinggi kedua yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah pembayaran gaji karyawan selalu tepat waktu dan tidak pernah terlambat. Hasil ini menunjukkan pemberian gaji dan kompensasi kepada karyawan sebagai haknya oleh REKA berjalan lancar dan selalu dibayarkan tepat waktu dan tidak pernah terlambat. Pemberian gaji yang selalu tepat waktu dan tidak pernah terlambat pada REKA memotivasi karyawan dan berujung pada peningkatan kinerja karyawan.

Indikator tertinggi ketiga pada variabel motivasi kerja karyawan yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan REKA adalah kerjasama tim diantara rekan kerja selama melaksanakan pekerjaan pada REKA. Hal ini berarti sebagian besar karyawan REKA melaksanakan kerja sama tim dengan baik dengan sesama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kerjasama tim yang baik diantara rekan kerja meningkatkan motivasi karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan REKA

### **6. Pengaruh Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rekaindo Global Jasa (REKA).**

Rumusan hipotesis penelitian ini adalah ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT Rekaindo Global Jasa (REKA). Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis keenam diterima. Ada pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada REKA melalui motivasi kerja.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja karyawan berfungsi sebagai

variabel mediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan temuan penelitian (Jayaweera, 2015), kemampuan motivasi kerja memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja karyawan tinggi, pengaruh lingkungan kerja memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain dari Josephine & Harjanti, (2017) juga menemukan fakta bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Motivasi kerja harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam menjalankan tujuan-tujuan perusahaan. Sehingga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan sebagai variabel mediasi **diterima kebenarannya**.

### **7. Pengaruh Kompetensi Karyawan Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rekindo Global Jasa (REKA)**

Rumusan hipotesis penelitian ini adalah ada pengaruh tidak langsung kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT Rekindo Global Jasa (REKA). Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh diterima. Berdasarkan hasil temuan atas data empiris sehubungan dengan hipotesis yang diajukan menemukan bahwa ada pengaruh tidak langsung kompetensi karyawan pada REKA terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Temuan ini sesuai dengan Basori et al., (2017) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja karyawan sebagai variabel mediasi akan memperkuat pengaruh antara kompetensi karyawan dan kinerja karyawan.

Hasil analisis dalam penelitian ini menemukan motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Dimana karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai tugas dan tanggung jawab pekerjaan akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan dengan kompetensi yang sesuai akan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi **diterima kebenarannya**.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh penerimaan Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan temuan penelitian adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Rekindo Global Jasa, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rekindo Global Jasa, kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Rekindo Global Jasa, kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rekindo Global Jasa, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rekindo Global Jasa, ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Rekindo Global Jasa dan ada pengaruh langsung kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Rekindo Global Jasa

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan memperhatikan variabel lain di luar penelitian, misalnya budaya organisasi dan kompensasi karyawan. Kedua variabel tersebut juga berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan dalam bekerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jenius: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 312–321. <https://doi.org/10.47467/Reslaj.V3i2.328>
- Astakoni, I. M. P., & Nursiani, N. P. (2020). Efek Intervening Struktur Modal Pada Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Profitabilitas. *Krisna: Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2), 137–147. <https://doi.org/10.22225/Kr.11.2.1422.137-147>
- Basori, M. A., Prahawan, 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.
- 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>
- 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.
- 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.
- 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>
- 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=2ahukewibpylhvfoahvifsskhvs0ckqqfjaeegqibrab&url=http%3a%2f%2fwww.jurnal.unsyiah.ac.id%2fjmm%2farticle%2fdownload%2f10326%2f8110&usq=Aovvaw2apz08rzu2fksg1q71jsmz>
- 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.
- Humaidi, A. (2018). Analisis Hukum Islam Terhadap Sistem Penyewaan Kolam Pancing Di Pemancingan Dusun Blokagung Desa Karangdoro Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Kreativitas Mahasiswa*, 1(1), 1–18.  
<https://ejournal.iida.ac.id/index.php/jkm/article/view/294>
- 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.
- Indriani, R. A. R. F. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (Ijipro)*, 2(2), 291–296. <https://doi.org/10.35908/Ijipro.V2i2.99>
- 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>
- 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>
- 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.
- Julistia, M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Bagian Toko Pt. Anak Bapak Sejahtera. *Agora*, 3(1).
- 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>
- 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.
- 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.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 287109.
- 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>