# Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

# Dimediasi Oleh Motivai pada PT. Kampung Coklat Blitar Jawa Timur.

**Oleh:**

**Muhammad Ikmal Buana Putra**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya**

***ikmalbuana36@gmail.com***

**Dosen Pembimbing:**

**Bayu Ilham Pradana. SE., MM., CMA.**

## ABSRTAK

Prestasi suatu perusahaan terletak pada sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik karena kompetensi sumber daya manusia yang baik. Terkait dengan itu semua, kinerja menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, suatu perusahaan perlu mempertimbangkan beberapa hal untuk mencapai kinerja yang baik, yaitu dengan menjaga motivasi yang tinggi, serta memiliki lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang rendah dapat disebabkan oleh kurangnya dorongan atau motivasi serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai, dan bagaimana motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan analisis jalur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap, dan sampelnya adalah sampel jenuh sebanyak 110 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta berdampak pada motivasi dan motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

# The Impact of Work Environment on the Employee Performance Mediated by the Motivation at PT. Kampung Coklat Blitar East Java

**By:**
**Muhammad Ikmal Buana Putra**
**Faculty of Economics and Business Universitas Brawijaya**
**ikmalbuana36@gmail.com**

**Supervisor:**
**Bayu Ilham Pradana. SE., MM., CMA.**

**ABSTRACT**

Achievement of a company lies in the human recourses that the company has. The operation of the company can run well due to a good competence of the human recourses. Related to all of that, performance becomes the benchmark for the company to achieve its goal. Therefore, a company needs to consider some things to achieve good performance, which is by maintaining high motivation, as well as having a comfortable work environment that can cause great performance. Low employee performance might cause by a lack of encouragement or motivation and an unsupportive work environment. This study aimed to know the impact of the work environment on employee performance, the impact of the work environment on employee motivation, and how motivation mediates the impact of the work environment on employee performance. This study used quantitative research. The data analysis in this study was done by using a path analysis approach. The population of this study was all of the permanent employees, and the sample was a saturated sample with 110 respondents. The data were collected through a questionnaire. The result of this study shows that the work environment indeed has an impact on employee performance, as well as it gives impact to their motivation and the motivation mediates the impact of work environment on the employee performance.

Keywords: Work Environment, Motivation, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Globalisasi serta perkembangan ekonomi yang semakin pesat berdampak pada persaingan perusahaan dan mengharuskan perusahaan agar mampu mengembangkan segala potensi yang ada untuk terus berinovasi dalam bidang sumber daya manusia. Pada dasarnya sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan sumberdaya manusia yang baik perlu dijaga dengan pelatihan, pengembangan,pemberian motivasi dan aspek-aspek lainnya Rafsanjani(2017).

Menurut Ahyari dalam Budianto dan Katini (2015) lingkungan kerja merupakan dimana para karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Dimana lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal serta akan meningkatkan kinerja karyawan Terry dalam Budianto dan Katini (2015).

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa lingkungan kerja

merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya yangdilakukan oleh Triastuti (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil Penelitian yang dilakukan Oleh Simbolon dan Nurudin (2017) meyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang juga dilakukan oleh Lankeshwar (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adanya peningkatan lingkungan kerja diduga akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan menyenangi lingkungan kerja tempat dia bekerja, maka pegawai tersebut akan melakukan aktifitas pekerjaan dengan optimal. Diantaranya terbentuknya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Pimpinan, manajer dan karyawan perlu memahami bahwa mereka memiliki peran dalam menciptakan situasi yang penuh dengan pengelolaan emosi secara efektif dalam rangka meningkatkan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Basuki dan Saputra (2017) menyatakan bahwa dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Yulinda dan Rozzyana (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pimpinan dan manajer yang brilian jika tidak memiliki keterampilan cara berkomunikasi yang efektif dalam membangun hubungan kerja serta mendorong semangat kerja karyawan, maka mereka akan sulit mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu agar terciptanya hubungan relasi yang harmonis dan efektif pemimpin dan manajer perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sinergi dan partisipasi kelompok. Dengan demikian lingkungan kerja berarti segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya saat bekerja.

Selain itu motivasi juga berperan penting sebagai salah satu faktor pendukung terlaksananya kegiatan organisasi untuk Mendorong setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Nawawi (2011) menyatakan bahwa motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Sehingga dengan adanya dorongan kerja yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya akan mampu meningkatkan kinerja yang baik.

Menurut Ardana, Mujiati, dan Utama (2012) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Maka dari itu motivasi kerja juga berperan dalam peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh nurcahyani dan Andayani (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Wijaya dan Andreani (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi diantara kedua variabel tersebut, motivas memilik pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi. Penelitian yang telah dilakukan oleh Ekondayo (2018) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Yulius (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang juga dilakukan

oleh Ghaffari, (2017) dan Gachengo dan Wekesa (2017) menyatakan bahwamotivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. PT Kampung Coklat memiliki 2 lingkungan kerja yaitu *outdoor* dan juga *indoor*, hal ini menjadikan menarik untuk dilakukan penelitian pasalnya dengan 2 lingkungan kerja yang berbeda membuat penelitian ini semakin menarik, di tambah lagi dengan motivasi apa saja yang memacu peningkatan kinerja karyawan yang di berikan oleh Kampung Coklat. Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan serta beberapa penelitian terdahulu yang masih terdapat kontradiksi, maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi pada PT KAMPUNG COKLAT KECAMATANKADEMANGAN KABUPATEN BLITAR.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadapsemangat karyawan bekerja, lingkungan kerja yang kondusif pula akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektik dan efisien.

Menurut Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja tertinggi menjadi dua (2) yakni:

a.Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

1) Lingkungan yang langsung yang berhubungan dengan karyawan (seperti:computer, UPS, printer, meja, kursi dan sebagainya).

2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, tempat parkir, bau tidak sedap, serta warna.

a. Lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### 2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam organisasi pengukuran kinerja digunakan untuk melihat sejauh mana aktivitas yang selama ini dilakukan dengan membandingkan output atau hasil yang telah dicapai. Untuk melihat kinerja terdapat beberapa perbedaandiantara para ahli untuk mengukurnya. Menurut Dharma dalam Supriyanto dan Maharani (2013) memberikan tolak ukur terhadap kinerja, yaitu:

a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.
c. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan.

Menurut *Mathis and Jackson* dalam Supriyanto dan Maharani (2013), mengatakan

bahwa terdapat 5 (lima) elemen indikator yang menjadi ukuran kinerja karyawan, yaitu: Kuantitas dari hasil. Kualitas dari hasil. Ketepatan waktu dari hasil. Kehadiran. Kemampuan bekerja sama.

**2.3Motivasi Kerja**

Motivasi dapat diartikan atau didefinisikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan masing-masing. Salah satu penggunaan istilah dan konsep motivasi adalah untuk menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan.Setiap orang dan organisasi ingin dapat mencapai sesuatu atau beberapa tujuan dalam kegiatannya Riniwati (2016). Dalam studi motivasi, David McClelland dalam Mangkunegara (2017) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu sebagai berikut : *Need for Achievement,* yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan upaya dan dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. *Need for Affiliation,* yaitu kebutuhan berafiliasi yang merupakan dorongan untuk bersosialisasi dan berinteraksi dengan orang lain. *Need for Power,* yaitu kebutuhan akan kekuasaan yang mendorong untuk tercapainya otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

**2.1. Hipotesis Penelitian**

Menurut Alias(2014) terdapat tiga kondisi utama yang harus dipenuhi ketika seorang peneliti hendak menguji efek dari variabel mediasi pada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pertama, harus terdapat hubungan secara langsung antara variabel independen dengan variabel dependen. Beberapa studi yang meneliti mengenai pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan dengan motivasi kerja. Dan motivasi terhadap lingkungan kerja menghasilkan hubungan yang positif dan signifikan (Younas 2018; Hameed & Waheed, 2011; Anisah & Artaya, 2019; Femi, 2014; Muda 2014; Rukmana 2018). Maka hipotesis pertama dan kedua pada penelitian ini adalah:

**H1: Pengaruh Lingkungan kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Kampung Coklat Kabupaten Blitar.**

Berdasakan Penelitian yang dilakukan Simbolon dan Nuridin (2017) tentang Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dapat di katakana berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

**H2:Pengaruh Lingkungan kerja (X) terhadap Motivasi (Z) pada PT.Kampung Coklat Kabupaten Blitar**.

Berdasarkan penelitian yang dilakokan oleh Prakoso (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dapat di tarik kesimpulan jika lungkungan kerja di desain dengan nyaman dan bersih maka itu termasuk hal yang memotivasi karyawan agar kinerja karyawan meningkat di karenakan lingkungan kerja aman nyaman dan bersih.

**H3:Motivasi (Z) memediasi Pengaruh Lingkungan kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Kampung Coklat Kabupaten Blitar.**

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Wijaya dan Andreani (2015) Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi berupa gaji memediasi positif dan signifikanterhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel

tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.

## 3.Metode Penelitian

Jenis penelitian ini dapat di golongkan sebagai penelitian *eksplanatory*. Menurut Cooper & Schinder (2017), jenis penelitian ini berfokus unutk menjelaskan hubungan antar variable. Penelitian ini berfokus mengetahui hubungan antar variabel independen yaitu lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, serta peran variabel mediasi yaitu motivasi kerja terhadap hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian ini di laksanakan pada wisata Edukasi Kampung Coklat Kabupaten Blitar Periode dalam penelitian ini adalah tanggal 1 November 2020 sampai 20 april 2021. Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Kampung Coklat Kabupaten Blitar dengan jumlah karyawan sebanyak 150 karyawan. Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi penelitian. Sedangkan Menurut Anwar (2014) sampel adalah elemen-elemen pupolasi sampel yang terpilih. Dengan meneliti sampel, seorang peneliti dapat menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasi untuk seluruh populasi penelitian.

## 4.Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Uji Instrumen Penelitian

#### Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah, bahwa semua nilai r hitung > r tabel, dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen penelitian adalah valid.

**Tabel 4.5**
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

| Variabel | Item | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Lingkungan Kerja (X) | X1 | 0.464 | 0.195 | Valid |
| | X2 | 0.451 | | Valid |
| | X3 | 0.557 | | Valid |
| | X4 | 0.48 | | Valid |
| | X5 | 0.445 | | Valid |
| | X6 | 0.481 | | Valid |
| | X7 | 0.492 | | Valid |
| | X8 | 0.484 | | Valid |
| | X9 | 0.559 | | Valid |
| | X10 | 0.413 | | Valid |
| | X11 | 0.569 | | Valid |
| | X12 | 0.552 | | Valid |
| Motivasi Kerja (Z) | Z1 | 0.672 | 0.195 | Valid |
| | Z2 | 0.514 | | Valid |
| | Z3 | 0.611 | | Valid |
| | Z4 | 0.658 | | Valid |
| | Z5 | 0.717 | | Valid |
| | Z6 | 0.674 | | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1 | 0.549 | 0.195 | Valid |
| | Y2 | 0.481 | | Valid |
| | Y3 | 0.605 | | Valid |
| | Y4 | 0.553 | | Valid |
| | Y5 | 0.62 | | Valid |
| | Y6 | 0.231 | | Valid |

Data diolah 2020.

### 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, Ghozali (2018). Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Sekaran & Bougie, 2016).

Berikut merupakan hasil dari uji

reliabilitas instrumen:

**Tabel 4.6**
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---|---|---|
| Lingkungan Kerja (X) | 0.717 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (Z) | 0.694 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.639 | Reliabel |

*Sumber: Data Primer Diolah, 2021.*

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa seluruh variable dalam penelitian telah memenuhi uji reliabilitas. Suatu instrumen dapat dikatakan reliable apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Sekaran & Bougie, 2016). Hal ini dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha masing-masing variable yang semuanya > 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah reliabel.

### 4.3Analisis Jalur (*Path Analysis*)

### 4.3.1Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linearitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 24. Berikut dibawah merupakan hasil uji asumsi klasik.

**1. Uji Multikolinearitas**

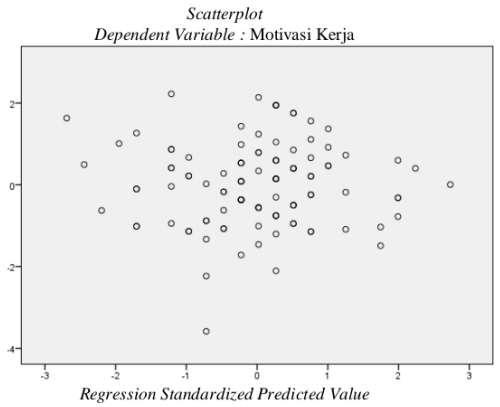
**Tabel 4.11**
**Hasil Uji Multikolinearitas (X & Z ke Y)**

| Variabel Independen | Collinieearity Statistics | | Keterangan |
|---|---|---|---|
| | Tollerance | VIF | |
| Lingkugan Kerja (X) | 0.617 | 1.62 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Motivasi Kerja (Z) | 0.617 | 1.62 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |

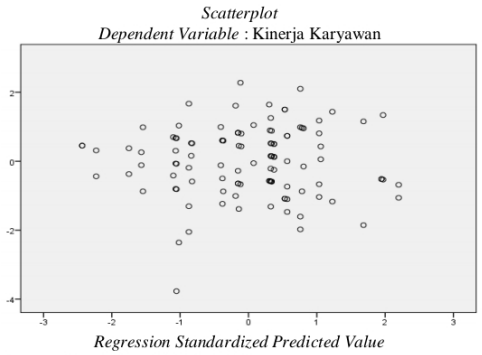
*Sumber: Data Primer Diolah, 2021.*

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai *Tolerance* > 0,10 dan mempunyai nilai VIF< 10. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi pada penelitian ini telah memenuhi uji multikolinearitas.

**2. Uji Heteroskedastisitas**




**Gambar 4.1**
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Regresi I (X ke Z)**




Sumber: Data Primer Diolah, 2020

**Gambar 4.2**
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Regresi II (X & Z ke Y)**
Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Gambar 4.1 dan Gambar 4.2 di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan Tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi I dan II.

**3. Uji Normalitas**

Berdasarkan Tabel 4.12 di bawah dapat diketahui bahwa didapatkan nilai signifikansi masing-masing persamaan regresi I dan persamaan regresi II mempunyai nilai signifikansi secara berurutan adalah 0,200 dan 0,201 dimana angka tersebut lebih dari 0,05.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran data dapat terdistribusi normal atau asumsi normalitas dapat terpenuhi.

**Tabel 4.12**
**Hasil Uji Normalitas**

| No | Uji Normalitas | Sig. |
|---|---|---|
| 1 | Regresi 1 (X ke Z) | 0,200 |
| 2 | Regresi 2 (X & Z ke Y) | 0,201 |

## 4.4 Menghitung Koefisien Jalur

### 1. Koefisien Jalur Model I

Berdasarkan pada Tabel 4.13 di bawah dapat diketahui bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja (X) sebesar 0,000 yang mempunyai nilai lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti lingkungan kerja (X) secara langsung dapat berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z).

**Tabel 4.13**
**Hasil Analsis Regresi Persamaan I (X ke Z)**

| Variabel | *Unstandardized Coefficients* | | *Standardized Coefficients Beta* | t Hitung | *Sig* |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | *Std. Error* | | | |
| Konstanta | 4,110 | 2,587 | | 1,589 | 0,115 |
| X (Lingkungan Kerja) | 0,431 | 0,053 | 0,619 | 8,183 | 0,000 |
| *R Square* | | | | 0,383 | |
| *Adjusted R Square* | | | | 0,377 | |
| t Tabel | | | | 1.98217 | |

Sumber: Data Primer Diolah 2021

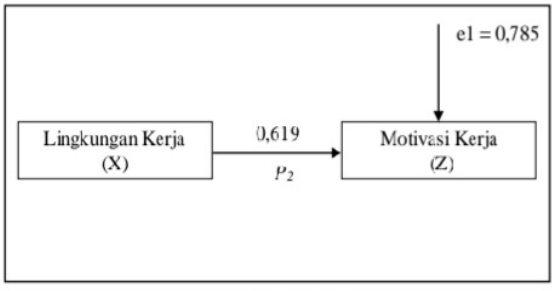
Berdasarkan *output* SPSS hasil regresi persamaan I di atas, maka dapat diperolah data sebagai berikut:

P2 : 0,431 (*unstandardized beta* X -Z)

Nilai *R Square* ($R^2$): 0,383

Nilai e1 : e1 = $\sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{(1 - 0,383)} = 0,785$

Sehingga dengan demikian dapat diperoleh Diagram jalurpersamaan I sebagai berikut:




**Gambar 4.4**
**Diagram Jalur Model Persamaan I (X ke Z)**
Sumber: Data Primer diolah 2021.

### 2. Koefisien Jalur Model II

Berdasarkan Tabel 4.14 di bawah dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja (X) adalah 0,001 < 0,05 sehingga secara langsung dapat signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4.14**
**Hasil Analisis Regresi Persamaan II (X & Z ke Y)**

| Variabel | *Unstandardized Coefficients* | | *Standardized Coefficients* Beta | t Hitung | *Sig* | *Collinearity Statistics* | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | B | *Std. Error* | | | | *Tollerance* | *VIF* |
| Konstanta | 5,570 | 2,172 | | 2,564 | 0,000 | | |
| X (Lingkungan Kerja) | 0,192 | 0,056 | 0,317 | 3,442 | 0,001 | 0,617 | 1.620 |
| Z (Motivasi Kerja) | 0,365 | 0,080 | 0,420 | 4,571 | 0,000 | 0,617 | 1.620 |
| *R Square* | | | | | | 0,441 | |
| *Adjusted R Square* | | | | | | 0,431 | |
| t Tabel | | | | | | 1.98238 | |

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan beberapa hasil analisis regresi persamaan II di atas maka didapatkan data sebagai berikut:

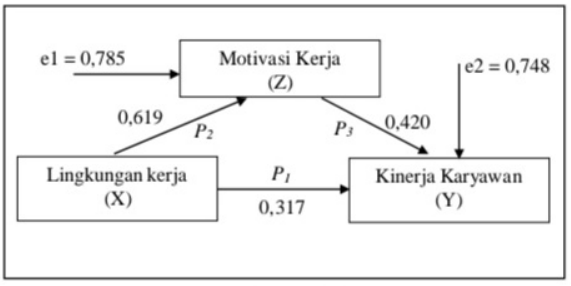
Nilai jalur *path* P1 : 0,192 (*unstandardized beta* X - Y)

Nilai jalur P3 : 0,365 (*unstandardized beta* Z - Y)

Nilai R Square : 0,441

Nilai e2 : e2 = $\sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{(1 - 0,441)} = 0,748$

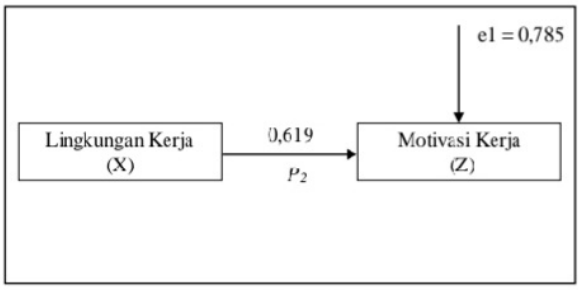
Sehingga dengan demikian dapat diperoleh diagram jalur persamaanII sebagai berikut :




**Gambar 4.5**
**Diagram Jalur Model Persamaan II (X & Z ke Y)**
Sumber: Data Primer diolah 2021.

## 4.5 Interpretasi Model *Path*

Besar pengaruh Sehingga dengan demikian dapat diperoleh diagramjalur persamaan I sebagai berikut :




**Gambar 4.4**
**Diagram Jalur Model Persamaan I (X ke Z)**
Sumber: Data Primer diolah 2021.

Berdasarkan beberapa penghitungan besar koefisien pengaruh langsung di atas maka didapatkan persamaan pengaruh langsung

sebagai berikut :

- Pengaruh langsung variabel X terhadap Z

  Z= X +e1

  **Z = 0,619X + e1**

- Pengaruh langsung variabel X dan Z terhadap Y

  Z = X+ Z + e1

  **Y = 0,317X + 0,420Z + e2**

### 4.6 Uji Ketepatan Model (*Goodness of Fit*)

Diketahui sebelumnya bahwa nilai koefisien determinasi untuk regresi persamaan I adalah 0,383 dan untuk persamaan regresi II adalah 0,441.

Maka hasil model yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$R^2$ model = $1 – (1 - R^2 ) (1 – R^2 )$

= 1 – (1 – 0,383) (1 – 0,441)

= 1 – 0,344903

= 0,655097 atau 66%

Hasil perhitungan *goodness of fit* sebesar 66% artinya kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari ketiga variabel yang diteliti adalah sebesar 66%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 4.7 Uji Hipotesis

#### 4.7.1 Uji F

Berdasarkan Tabel 4.15 di bawah dapat diketahui bahwa nilai *degrees of freedom* (df) N1 = 2 dan N2 = 107 (110-3), maka nilai F tabel dapat diperoleh 3,08. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai **F hitung= 42,290 > F tabel = 3,08** serta nilai **Sig. = 0,000 < 0,05**, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja (X) dan motivasi kerja (Z) secara bersama-sama (simultan) dapat berepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kampung Coklat Blitar.

**Tabel 4.15**
**Hasil Uji F**

| Model | df | F Hitung | F Tabel | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| Regression | 2 | 42,290 | 3,08 | 0,000 |
| Residual | 107 | | | |

*Sumber: Data Primer Diolah, 2021.*

#### 4.7.2Uji t

Berikut merupakan hasil dari uji t dari hipotesis penelitian ini:

**Hipotesis 1: Lingkungan kerja (X) berpengaruhs ecara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kampung Coklat Blitar**

Berdasarkan pada Tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa pengujian secara langsung variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai **t hitung = 3,442 > t tabel = 1,98238** dan dengan nilai **signifikansi = 0,001 < 0,05**. Sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja (X) dapat berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya hipotesis 1 yang menyatakan lingkungan kerja (X) berpengaruh secara langsung terhadapkinerja karyawan (Y) pada PT. Kampung Coklat Blitar dapat diterima.

**Hipotesis 2: Motivasi kerja (Z) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kampung Coklat Blitar.**

Berdasarkan pada Tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa pengujian secara langsung variabel motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai **t hitung = 4,571 > t tabel = 1,98238** dan dengan nilai **signifikansi = 0,000 < 0,05**. Sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja (Z) dapat berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya hipotesis 2 yang menyatakan motivasi kerja (Z)

berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kampung Coklat Blitar dapat diterima.

**Hipotesis 3: Lingkungan kerja (X) berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja (Z) pada PT. Kampung Coklat Blitar.**

Berdasarkan pada Tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa pengujian secara langsung variabel lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Z) menghasilkan nilai**t hitung = 8,183 > t tabel = 1,98217** dan dengannilai **signifikansi = 0,000 < 0,05**.

Sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja (X) dapat berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja (Z). Artinya hipotesis 3 yang menyatakan lingkungan kerja (X) berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja (Z) pada PT. Kampung Coklat Blitar dapat diterima.

**Hipotesis 4: Lingkungan kerja (X) berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z)sebagai mediasi pada PT. Kampung Coklat Blitar.**

Untuk mengetahui hasil uji hipotesis 4 dapat dilihat pada perhitungan *Sobel Test* yang sebelumnya telah dibahas. Pada perhitungan *Sobel test* sebelumnya dapat diketahui hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) mempunyai nilai koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,25998 dengan nilai **t hitung = 3,95661 > t tabel = 1,98238**. Artinya hipotesis 4 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja (Z) sebagai mediasi terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kampung Coklat Blitardapat diterima.

***4.8Sobel Test***

Pengaruh tidak langsung antara X terhadap Y melalui Z (sebagai mediasi) sebagaimana yang telah dibahas di atas perlu dilakukan uji signifikansi pengaruh mediasinya. Untuk mengetahui pengaruh mediasi signifikan atau tidak maka perlu dilakukan *Sobel test*. Langkah penghitungan *sobel test* adalah dengan mencari t hitung terlebih dahulu, kemudian dibandingkan dengan besar dari nilai t tabel. Jika nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel maka pengaruh mediasi dapat signifikan, dan begitu pula sebaliknya. Rumus penghitungan t hitung adalah sebgai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab} \text{ atau } t = \frac{p2p3}{Sp2p3}$$

Adapun rumus penghitungan *sobel test* adalah sebagai berikut (Ghozali,2018) :

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$atau\ Sp2p3 = \sqrt{p32Sp22 + p22Sp32 + Sp22Sp3}$$

Pada pembahasan sebelumnya telah diketahui beberapa nilai jalur path antar variabel sebagai berikut:

*p2*= 0,431 (*unstandardized beta* X -Z)
*p3* = 0,365 (*unstandardized beta* Z -Y)
*Sp2* = 0,053 (*std. error* X ke Z)
*Sp3*= 0,080 (*std. error* Z ke Y)

Sehingga dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$Sp2p3 = \sqrt{p3^2Sp2^2 + p2^2Sp3^2 + Sp2^2Sp3^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0{,}365^2 0{,}053^2 + 0{,}431^2 0{,}080^2 + 0{,}053^2 0{,}080^2}$$

$$Sp2p3 = 0{,}03976$$

Berdasarkan hasil dari Sp2p3 dapat dihitung nilai t statistik atau t hitung pengaruh mediasi, sebagai berikut:

$$t = \frac{p2p3}{Sp2p3};\ t = \frac{0{,}431x0{,}365}{0{,}03976};\ t = 3{,}95661$$

Dengan demikian oleh karena t hitung = 3,95661 > t tabel = 1,98238 (dengan tingkat signifikasi 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi X

ke Y sebesar 0,25998 yang telah dibahas sebelumnya, adalah signifikan, dan berarti terdapat pengaruh mediasi. Sehingga pengaruh mediasi motivasi kerja (Z) antara pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan.

## 5. PEMBAHASAN

### 5.1 Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Kampung Coklat Blitar.

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa lingkungan kerja (X) mempunyai pengaruh siginifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y). hasil ini dapat diketahui berdasrakan hasil Uji t yang telah dilakukan di atas, dimana diketahui bahwa nilai t hitung sebesar t hitung = 3,442 > t tabel = 1,98238 dan dengan nilai *p- value* (signifikansi) sebesar 0,001 < 0,05. Dengandemikian uji hipotesis lingkungan kerja (X) mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT.Kampung Coklat Blitar dapat dikonfirmasi.

Hasil penelitian ini memberikan pengertian bahwa lingkungan kerja pada PT. Kampung Coklat Blitar merupakan faktor penting yang harus di jaga dan di atur dengan baik. Karena lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh terhadap tercapainya kinerja karyawan pada PT. Kampung Coklat Blitar yang baik pula. Sehingga salah satu cara yang dapat dilakukan oleh PT. Kampung Coklat Blitar untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik.

### 4.9.2.Motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Kampung Coklat Blitar.

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa motivasi kerja (Z) mempunyai pengaruh siginifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y). hasil ini dapat diketahui berdasarkan hasil Uji t yang telah dilakukan di atas, dimana diketahui bahwa nilai t hitung sebesar t hitung = 4,571 > t tabel = 1,98238 dan dengan nilai *p-value* (signifikansi) sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian uji hipotesis motivasi kerja (Z) mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Kampung Coklat Blitar dapat dikonfirmasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wijaya dan Andreani (2015) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa motivasi kerja dapat memberikan pengaruh signifikan secara langsung terhadapkinerja karyawan. Dengan kata lain semakin tinggi motivasi kerja maka akan diikuti dengan semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan pengetian bahwa motivasi kerja adalah faktor penting yang harus diperhatikan oleh PT. Kampung Coklat Blitar karena faktor tersebut terbukti mampu meningktakan kinerja karyawannya. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka karyawan PT. Kampung Coklat Blitar juga akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Sehingga PT. Kampung Coklat Blitar dapat lebih meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar dapat mencapai tingkat kinerja karyawan pada perusahaan yang tinggi.

### 4.9.3.Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja pada PT. Kampung Coklat Blitar.

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa lingkungan kerja (X) mempunyai pengaruh siginifikan secara langsung terhadap motivasi kerja (Z). hasil ini dapat diketahuiberdasrakan hasil Uji t yang telah dilakukan di atas, dimana diketahui bahwa nilai t hitung sebesar t hitung = 8,183 > t tabel = 1,98217 dan dengan nilai *p-value* (signifikansi) sebesar

0,000 < 0,05. Dengan demikian uji hipotesis lingkungan kerja (X) mempunyai pengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja (Z) pada karyawan PT. Kampung Coklat Blitar dapat dikonfirmasi.

Hasil penelitian ini serupa dengan temuan Prakoso, et al. (2014) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Axa Financial Cabang Malang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja suatu perusahaan maka akan semakin dapat mendorong motivasi kerja yang semakin tinggi pula.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, salah satu faktor yang dapat dilakukan oleh PT. Kampung Coklat Blitar untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya adalah dengan membentuk lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik dapat terbukti meningkatkan motivasi kerja pada PT. Kampung Coklat Blitar.

Sehingga lingkungan kerja adalah faktor penting yang perlu diperhatikan oleh PT. Kampung Coklat Blitar guna meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

**4.9.4. Lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai mediasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kampung Coklat Blitar.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat tebukti secara tidak langsung melalui motivasi kerja dapat signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. kampung Coklat Blitar. Hal ini dapat dilihat pada uji *Sobel Test* yang telah dilakukan di atas. Artinya ketika lingkungan kerja pada PT. Kampung Coklat Blitar dapat meningkat makan akan diikuti pula dengan peningkatan motivasi kerja yang ada di dalamnya. Pada sisi yang sama ketika motivasi kerja pada PT. Kampung Coklat Blitar dapat meningkat, maka kinerja karyawan dalam perusahaan pun juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahilmi, et al. (2014) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh penggunaan sistem informasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat Daya. Dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja. Serta pada sisi yang sama motivasi kerja tersebut dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan pada penelitian ini juga mengartikan bahwa dengan membentuk lingkungan kerja yang baik pada PT. Kampung Coklat Blitar maka hasil yang ditimbulkan adalah adanya peningkatan motivasi kerja. Setelah terjadinya peningkatan motivasi kerja pada PT. Kampung Coklat Blitar maka hal tersebut juga akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Oleh karena itu lingkungan kerja penting untuk dapat diciptakan dengan baik agar dapat mencapai kinerja karyawan yang tinggi dan efektif melalui motivasi kerja.

## 6. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai mediasi pada karyawan PT. Kampung Coklat Blitar. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja secara langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Kampung Coklat Blitar.
2. Motivasi kerja secara langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi

kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Kampung Coklat Blitar.

3. Lingkungan kerja secara langsung dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Kampung Coklat Blitar.
4. Lingkungan kerja secara tidak langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai mediasi pada PT. Kampung Coklat Blitar.

## 7. Saran

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian ini, peneliti berusaha memberikansaran yang penulis rasa mampu memberikan manfaat kepada beberapa pihak. Adapun saran peneliti ialah sebagai berikut:

1. PT.Kampung Coklat Blitar perlu menjaga dan meningkatkan kualitaslingkungan kerja perudahaan guna menjadi faktor pendorong bagi motivasi dan kinerja karyawan di dalamnya. Hal ini dapat dicapai melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif terhindar dari kebisingan, meningkatkan keamanan lingkungan kerja, penempatan dan dekorasi lingkungan kerja yang baik, penyediaanalat komunikasi kerja yang baik.
2. PT. Kampung Coklat Blitar perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan di dalamnya, karena hal tersebut penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dicapai melalui pembentukan kondisi kerja yang baik, terutama dari segi fisik lingkungan kerja, memberikan *reward* bagi karyawan yang berprestasi, adanya jenjang karir yang jelas dalam perusahaan.
3. PT. Kampung Coklat Blitar perlu memonitor, mengatur dan mengevaluasi kinerja karyawan terutama pengendalian dalam sisi motivasi dan lingkungan kerjanya. Hal tersebut dapat dicapai dengan membentuk suatu program *assessment* atau evaluasi yang dapat dilakukan pada setiap bulannya atau setiap periode tertentu

## 8. DAFTAR PUSTAKA


Ardana, I Komang., Mujiati, Ni Wayan., dan Utama, I Wayan Mudiarta. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Basuki, Kustiadi., dan Saputra, Gery Adhes. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem Reward terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Disiplin Kerja (Studi pada PT. Mitra Inovasi Gemilang). Jurnal Media Manajemen Jasa, 4 (1), 92-108.

Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.Budianto, A. Aji Tri., dan Katini, Amelia. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap KinerjaPegawai (Studi pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distrub Wilayah 1 Jakarta). Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, 3 (1), 100-124

Ekundayo, Oluwayomi Ayoade. (2018). *The Impact of Motivation on Employee Performance in Selected Insurance Companies in Nigeria. International Journal of African Development*. 5(1), 31-42.

Gachengo, Virginiah dan Wekesa, Susy. (2017*). Influence of Motivation on Employee Performance: a case of national Bank of Kenya*. *Journal Binet.* 3 (2), 179-185.

Ghaffari, Sara., Shah Ishak Mad., Burgoyne, John., Nazri, Mohammad., dan Salleh, Jalal Rezk. *The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at University Teknologi Malaysia. Australian Journal of*

*Basic and applied Sciences.* 11 (4), 92-99.

Ghozali (2018)

Hasibuan, Malayu S.P. (2005). Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PTBumi Aksara.

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Tryunda Jaya). Jurnal Bisnis Administrasi, 07 (01), 50-57.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan.

Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.

Muhni. (2014). Penciptaan Lingkungan Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan, Hadari. (2006). Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri.

Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Nurcahyani, Ni Made., dan Adnyani, I.G.A. Dewi. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. E-Jurnal Manajemen. 5 (1), 500-532.

P, Lankeshwara. (2016). *A Study on the Impact of Workplace Environment on Employee's Performance: with Reference to the Brandix Intimate Apparel Awissawella. International Journal of Multidisciplinary Studies (IJMS).* 3 (1), 45-57.

Prakoso, Rakya Dantyo., Astuti, Endang Siti., dan Ruhana, Ika. (2014). Pengaruh (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB),14 (2), 1-10.

Riniwati, Harsuko. (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia. Malang: UB Press. Robbins, Stephen Pdan Judge, Timothy A. (2008) Perilaku Organisasi Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

Sahilmi., Aziz, Nasir., dan Mahdani. (2014). Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Aceh Barat Daya. Jurnal Manajemen, 3 (2), 54-60.

Sedarmayanti. (2012). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.

Setiawan, Rudi., dan Lestari, Etty Puji. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Jurnal Organisasi dan Manajemen, 12 (2), 169-184.

Simbolon, Julius., dan Nuridin. (2017). Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Dwi Lestari Nusantara). Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 5 (2), 1-13

Triastuti, Neni., Sulaiman, Fahmi., dan Pratama, Arta. (2018). Pengaruh

Yulinda dan Rozzyana. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Managerial Accounting*. 2 (1), 26-40.

Yulius, Dharma. (2017). *The Effec of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variabel at Bank Aceh Syariah. EmeraldJournal*, 1 , 7-12.