e-jurnal Program Magister Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Adi Unggul Bhirawa (STIE-AUB)
Surakarta (2021)

PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BAGIAN GARMEN PT. APACINTI CORPORA SEMARANG

The Influence of Competence, Communication, Work Environment on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable in the Garment Section of PT. Apacinti Corpora Semarang

NURHADI WAHYU JADMIKO
Nurhadiwahyujadmiko46@gmail.com
Program Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta
2021

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening PT. Apacinti Corpora Semarang. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian garment di PT. Apacinti Corpora Semarang sejumlah 40 karyawan, sampel sebanyak 40 responden dengan metode sensus. Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji linieritas, analisis jalur, Uji t, Uji F, dan Uji koefisien determinasi (R^2) dan analisis koefisien korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel kompetensi, komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Nilai R^2 total sebesar 0,998 ini berarti bahwa kinerja Karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang dijelaskan oleh variabel kompetensi, komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi sebesar 99,8%. Dengan melihat hasil analisis, baik pengaruh langsung dan tidak langsung, maka pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja, merupakan pengaruh yang paling efektif atau dominan terhadap kinerja jika dibandingkan dengan jalur yang lain.

Kata Kunci : Kompetensi, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of competence, communication and work environment on performance with motivation as an intervening variable of PT. Apacinti Corpora Semarang. The population of this research is the garment employees at PT. Apacinti Corpora Semarang totaling 40 employees, a sample of 40 respondents using the census method. The analytical method used is to use the validity test and reliability test, linearity test, path analysis, t test, F test, and test the coefficient of determination (R2) and analysis of the correlation coefficient. The results showed that competence had no significant effect on motivation. Communication has a significant effect on motivation. The work environment has no significant effect on motivation. Competence has a significant effect on employee performance. Communication has a significant effect on employee performance. The work environment has a significant effect on employee

performance. Motivation has a significant effect on employee performance. The results of the F test can be concluded together that the variables of competence, communication, work environment and motivation have a significant effect on employee performance. The total R2 value of 0.998 means that the performance of employees at PT. Apacinti Corpora Semarang is explained by the competency, communication, work environment and motivation variables by 99.8%. By looking at the results of the analysis, both direct and indirect effects, the direct effect of the work environment on performance is the most effective or dominant influence on performance when compared to other pathways.

Keywords : Competence, Communication, Work Environment, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Suksesnya organisasi juga dipengaruhi dengan adanya tingkat motivasi yang diberikan kepada pegawai, semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Adanya teori dan hasil penelitian terdahulu Winarti, (2016), dan Kartono dkk, (2019), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga dengan hasil penelitian tersebut, diprediksikan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Apacinti Corpora Semarang. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, hal ini misalnya dengan adanya tambahan tunjangan maupun gaji dan adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan semangat kepada karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja. Sehingga pada penelitian ini menggunakan variabel motivasi untuk mengukur kinerja karyawan PT. Apacinti Corpora Semarang.

Hasil penelitian Prakoso, Astuti & Ruhana, (2014), Sahlan, dkk, (2015), Haryati & Kesumadewi, (2015), Winarti, (2016), Rukmana & Nora, (2018), Kurniawan & Heryanto. (2019), menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan, sedangkan penelitian Purba, (2019), Kartono dkk, (2019), Warouw, Sumayku & Tumbel, (2019), Yuliana, dkk, (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Adanya perbedaan hasil penelitian atau *research gap* hasil penelitian maka penelitian ini akan mengkaji kembali hubungan motivasi terhadap kinerja.

Organisasi membutuhkan tim solid untuk menjawab tantangan dunia. PT. Apacinti Corpora Semarang yaitu organisasi di bidang garment yang merupakan organisasi yang dapat membentuk karakter karyawan dalam menghadapi perkembangan ilmu pendidikan yang semakin canggih. Organisasi ini dituntut untuk lebih profesional dan mampu bersaing bersaing secara global. Untuk itu, organisasi ini membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi yang memadai. Namun, yang menjadi permasalahan kompetensi di organisasi ini yaitu karyawan kurang memiliki keterampilan dalam menggunakan sarana dan prasarana terbaru sehingga sulit bagi karyawan untuk mengerti maksud yang diberikan.

Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang berkompeten di bidangnya.

Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan *(skill*), sikap (*attitude*), situsi *(situation)*. Sedangkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja di dalam organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari luar maupun dari dalam diri karyawan.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Prakoso, Astuti & Ruhana, (2014), Sahlan, dkk, (2015), Haryati & Kesumadewi, (2015), Winarti, (2016), Purba, (2019), Kartono dkk, (2019), Warouw, Sumayku & Tumbel, (2019), bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Rukmana & Nora, (2018), Kurniawan & Heryanto. (2019), Yuliana, dkk, (2019) bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Kesenjangan antara hasil penelitian hubungan antara kompetensi dengan kinerja dengan temuan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan ke dua variabel yaitu pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini. Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta hasil penelitian terdahulu yang relevan maka kompetensi akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Apacinti Corpora Semarang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kompetensi (*Compotence)*, komunikasi *(Job Satisfaction)*, lingkungan kerja *(Work Environment)* dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut Gibson (dalam Suharto dan Budi Cahyono, 2018: 54) teori motivasi terdiri dari, pertama *content theories* atau teori kepuasan yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Kedua adalah *process theory* atau teori proses yaitu menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Kedua kategori tersebut mempunyai pengaruh penting bagi para manajer untuk memotivasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Muhammad (2011) menyatakan bahwa komunikasi internal adalah komunikasi yang dikirimkan kepada anggota dalam suatu organisasi dengan kata lain penerima pesan dalam komunikasi internal adalah orang-orang dalam organisasi. Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja suatu organisasi. Budaya organisasi (*organization culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Hal ini dapat dipahami sebab komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar karyawan.

Hasil penelitian Prakoso, Astuti & Ruhana, (2014), Sahlan, dkk, (2015), Haryati & Kesumadewi, (2015), Kartono dkk, (2019), Warouw, Sumayku & Tumbel, (2019), Yuliana, dkk, (2019) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan Warouw, Sumayku & Tumbel, (2019), Yuliana, dkk, (2019) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil *research gap* hasil penelitian, maka penelitian ini mengkaji hubungan kompetensi terhadap kinerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik

akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan.

Menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2019:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi mengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sedangkan menurut Nitisemito dalam Khoiriyah (2019:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Sahlan, dkk, (2015), Haryati & Kesumadewi, (2015), Winarti, (2016), Rukmana & Nora, (2018), Kurniawan & Heryanto. (2019), bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Purba, (2019), Kartono dkk, (2019), Warouw, Sumayku & Tumbel, (2019), bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Kesenjangan antara hasil penelitian (*research gap*) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan ke dua variabel yaitu pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini. Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta hasil penelitian terdahulu yang relevan maka lingkungan kerja akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Apacinti Corpora Semarang.

PT. Apacinti Corpora Semarang tidak terlepas dari permasalahan-permasalahan seperti yang telah dikemukakan di atas. PT. Apacinti Corpora Semarang dalam pengembangan Sumber Daya Manusia yang dimiliki memerlukan kompetensi yang unggul yang dimiliki karyawan, agar kinerja yang dihasilkan akan maksimal karena karyawan dalam bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, selain itu adanya komunikasi yang dirasakan karyawan seperti adanya penghargaan, adanya gaji yang memadai akan menimbulkan motivasi untuk selalu berprestasi dan berlomba-lomba menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“** Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Garmen PT. Apacinti Corpora Semarang**”.**

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian garment di PT. Apacinti Corpora Semarang sejumlah 40 karyawan. peneliti mengambil sampel sebanyak 40 responden dengan metode sensus yaitu jumlah populasi seluruhnya dijadikan sampel. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan di bagian garment PT. Apacinti Corpora Semarang.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.
Hasil Uji Linieritas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,015[a]	,000	-,114	,47442217

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Komunikasi

Tabel 2.
Analisis Jalur Persamaan 1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,982	1,961		-1,520	,137
	Kompetensi	,279	,143	,257	1,950	,059
	Komunikasi	,796	,128	,706	6,216	,000
	Lingkungan Kerja	,020	,170	,018	,115	,909

a. Dependent Variable: Motivasi

Tabel 3.
Analisis Jalur Persamaan 2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-,225	,927		-,243	,810
	Kompetensi	,142	,069	,145	2,060	,047
	Komunikasi	,266	,084	,261	3,146	,003
	Lingkungan Kerja	,317	,078	,321	4,074	,000
	Motivasi	,277	,076	,306	3,627	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 6.
Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282,895	4	70,724	314,147	,000[a]
	Residual	7,880	35	,225		
	Total	290,775	39			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 7.
Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,944[a]	,891	,882	1,036

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi

Tabel 8.
Koefisien Determinasi Persamaan 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,986[a]	,973	,970	,474

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Komunikasi

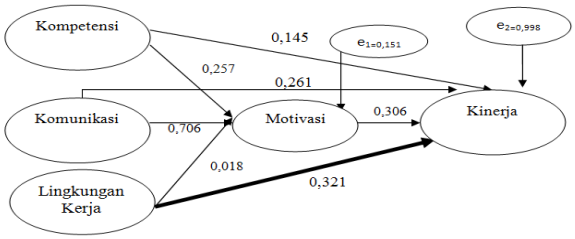
Tabel 9.
Analisis Koefisien Korelasi

Correlations

		Kompetensi	Komunikasi	Lingkungan Kerja	Motivasi	Kinerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	,818**	,907**	,850**	,910**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40
Komunikasi	Pearson Correlation	,818**	1	,873**	,932**	,945**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,907**	,873**	1	,867**	,946**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40
Motivasi	Pearson Correlation	,850**	,932**	,867**	1	,951**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40
Kinerja	Pearson Correlation	,910**	,945**	,946**	,951**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 1.
Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Total Pengaruh



PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja melalui Motivasi.

Dari hasil analisis jalur, pengaruh langsung kompetensi signifikan terhadap kinerja, sehingga jalur ini efektif untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Prakoso, Astuti & Ruhana, (2014), Sahlan, dkk, (2015), Haryati & Kesumadewi, (2015), Winarti, (2016), Rukmana & Nora, (2018), Kurniawan & Heryanto. (2019), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal ini berarti, untuk meningkatkan kinerja Karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang sebaiknya dengan pengaruh langsung karena memiliki nilai lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi kompetensi dalam meningkatkan kinerja Karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang. Upaya-upaya yang dilakukan antara lain:

a. Karyawan memiliki kapasitas intelektual yang sangat baik.
b. Karyawan memiliki keahlian dan ketrampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.
c. Keahlian yang dimiliki setiap karyawan adalah dasar pengembangan kompetensi masing-masing.

Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja melalui Motivasi

Dari hasil analisis jalur, pengaruh langsung komunikasi signifikan terhadap kinerja, sehingga jalur ini efektif untuk meningkatkan kinerja. Hasil peneliitian ini mendukung dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Prakoso, Astuti & Ruhana, (2014), Sahlan, dkk, (2015), Haryati & Kesumadewi, (2015), Winarti, (2016), Rukmana & Nora, (2018), Kurniawan & Heryanto. (2019), Purba, (2019), Kartono dkk, (2019), Warouw, Sumayku & Tumbel, (2019), Yuliana, dkk, (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja.

Penggunaan variabel intervening motivasi dalam rangka peningkatan kinerja, untuk variabel komunikasi adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung menghasilkan pengaruh yang lebih kecil daripada pengaruh langsung terhadap kinerja.

Upaya – upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komunikasi adalah:

a. Pemahaman komunikasi antar karyawan dengan bagian terkait mampu mendukung penyelesaian tugas.
b. Informasi yang masuk harus kita terima dengan sikap yang baik.
c. Informasi yang kita terima akan mempengaruhi sikap karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja melalui Motivasi.

Dari hasil analisis jalur, pengaruh langsung lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja, sehingga jalur ini efektif untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Prakoso, Astuti & Ruhana, (2014), Sahlan, dkk, (2015), Haryati & Kesumadewi, (2015), Winarti, (2016), Rukmana & Nora, (2018), Kurniawan & Heryanto. (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Penggunaan variabel intervening motivasi dalam rangka peningkatan kinerja, untuk variabel lingkungan kerja adalah tidak efektif, karena pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi tidak signifikan dan pengaruh motivasi terhadap kinerja signifikan. Nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan lingkungan kerja adalah adalah:

a. Sirkulasi udara diruang kerja karyawan cukup baik, sehingga nyaman untuk bekerja.
b. Ruangan tempat karyawan bekerja terdapat pencahayaan yang terang, sehingga memudahkan bekerja.
c. Ruangan tempat kerja karyawan cukup tenang dan kondusif untuk bekerja.

KESIMPULAN

1. Hasil Uji Hipotesis
   a. Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi di PT. Apacinti Corpora Semarang.
   b. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi di PT. Apacinti Corpora Semarang.
   c. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi di PT. Apacinti Corpora Semarang.
   d. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang.
   e. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang.
   f. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang.

g. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang.

2. Hasil uji F diketahui besarnya nilai F = 314,147 signifikansi 0,000<0,05. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel kompetensi, komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang.
3. Nilai R^2 total sebesar 0,998 ini berarti bahwa kinerja Karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang dijelaskan oleh variabel kompetensi, k 90 , lingkungan kerja dan motiva 99,8% dan sisanya 0,2% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh kompensasi, stres kerja.
4. Dengan melihat hasil analisis, baik pengaruh langsung dan tidak langsung, maka pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja, merupakan pengaruh yang paling efektif atau dominan terhadap kinerja jika dibandingkan dengan jalur yang lain

SARAN DAN REKOMENDASI

1. Lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki koefisien regresi paling tinggi, sehingga peningkatan lingkungan kerja lebih dioptimalkan. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara: Sirkulasi udara diruang kerja karyawan cukup baik, sehingga nyaman untuk bekerja, ruangan tempat karyawan bekerja terdapat pencahayaan yang terang, sehingga memudahkan bekerja dan ruangan tempat kerja karyawan cukup tenang dan kondusif untuk bekerja.
2. Bagi peneliti yang akan datang sebaiknya dapat mengganti variabel intervening agar hasilnya lebih efektif

DAFTAR PUSTAKA

Adeyinka Tella, C.O. Ayeni, S. O. Popoola, Ph.D, 2017, *Work Motivation, Job Satisfaction, and Work Environment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. International Journal of Business and Social Science Vol. 6 No. 26*

Dewi, Fikri & Fitio, 2019. The Effect of Work Motivation on Employees' Performance Mediated by Job Satisfaction at Pt. Bank Rakyat Indonesia TBK Rengat Branch Office. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM) Vol. 7, Issue 09, 2019. DOI: 10.18535/ijsrm/v7i9.em04*

Hanafi, 2017. Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI *Lifeinsurance. urnalPendidikanEkonomidanBisnis (JPEB)Vol. 5No.1Maret2017* E-ISSN:2302– 2663 http://doi.org/10.21009/JPEB DOI: doi.org/10.21009/JPEB.005.1.6

Haryati & Kesumadewi, 2015. Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Swasti Tunggal Mandiri Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi Volume 04, Nomor 01, 2015, 86-99*

Kartono Agustiyanto, Tety Asnawi & Susilawati, 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains), 4(1), 142-155 ISSN 2541-6243 (Online), ISSN 2541-688X DOI 10.33087/jmas.v4i1.82*

Kurniawan, H., & Heryanto. (2019). Effect of Work Discipline and Work

Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District. *Archives of Business Research,* 7*(7),* 88-101.

Lantara, 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha e-ISSN : 2599-1426 Volume 10 No. 1 Tahun 2018*

Luthans, Fred. 2016., Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya

Mangkunegara, Prabu Anwar, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* Cetakan pertama, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung

Mas'ud, Fuad. 2014, "*Survai Diagnosis Organisasional",*Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

Pirzada, Ilyas, Amjad, (2011), Competency, Job Satisfaction Organizational Culture and Its Impact on the Motivation of the University Teachers of Lahore. *International Journal of Business and Social Science Vol. 2 No. 24.*

Prakoso, Astuti & Ruhana, 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 14 No. 2 September 2014*

Purba, 2019. The Effect of Communication and Motivation on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau. *Journal of Management Science (JMAS) Volume 1 No 4 December 2019, pp 62-65 e-ISSN: 2684-9747.*

Rukmana & Nora, 2018. The Impact of Organization Communication on Employee Performance Through Employee's Work Motivation at Pt. Putri Panda Unit Ii Tulungagung, East Jawa, Indonesia. The *First International Research Conference on Economics and Business, KnE Social Sciences, pages 211–227. DOI 10.18502/kss.v3i3.1885*

Sahlan, Mekel & Trang, 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal.52-62*

Sarwono, Jonathan. 2010. *Analisis Jalur Untuk Bisnis dengan SPSS.* Penerbit Andi Offset:Yogyakarta.

Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2019:24) *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (terj.) oleh. Benyamin Molan, (Jakarta: Prenhallindo).

Warouw, Sumayku & Tumbel, 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 3 No. 4 2019*

Wibowo (2017:86) *Manajemen Kinerja Edisi Kedua, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.*

Winarti, 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. *Jurnal Maker*

ISSN : 2502-4434 Vol. 2, No. 2, DESEMBER 2016

Yuliana, Budi & Gagah, 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. *Jurnal Manajemen Vol. 2 No. 3, September 2019*