

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI PENGELOLAAN
DAERAH ALIRAN SUNGAI DAN HUTAN LINDUNG (BPDASHL)
CIMANUK CITANDUY**

***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION TOWARD
EMPLOYEE PERFORMANCE AT CENTRAL MANAGEMENT OF WATERSHED AND
FOREST RESERVE CIMANUK CITANDUY***

Nuranisa Khodijah¹, Dr. Nidya Dudija, S.Psi., M.A.²

^{1,2}Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹nuranisakhodijah@telkomuniversity.ac.id, ²[nidjadudija@telkomuniversity.ac.id](mailto:nidyadudija@telkomuniversity.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di BPDASHL Cimanuk Citanduy untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel jika seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 54 pegawai. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linier berganda. Pada penelitian ini didapat hasil lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This research was implemented at BPDASHL Cimanuk Citanduy to see how the influence of work environment and work motivation on employees performance at BPDASHL Cimanuk Citanduy. This research uses quantitative approachment. Data collection is done by distributing questionnaires to employees. This study uses a census sampling technique, which is if all members of the population used as sample. The number of samples in this study are 54 employees. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis techniques. This study showed that work environment and work motivation have significantly positive effect on employee performance partially and simultaneously.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah aset penting dalam suatu organisasi. Organisasi dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusianya [1]. Suatu organisasi dapat mencapai tujuannya dan meraih keberhasilan dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Pegawai dengan kinerja yang baik akan menunjang tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi [2]. Kinerja pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy pada tahun 2017-2018 menunjukkan hasil yang tidak sesuai dengan harapan. Maka perlu diadakannya upaya peningkatan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan menyediakan lingkungan kerja yang baik juga meningkatkan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy, ruangan kerja di BPDASHL Cimanuk Citanduy belum memenuhi pencahayaan yang sesuai. Selain itu, tata letak ruang kantor masih perlu dibenahi. Lingkungan kerja yang

nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya penurunan kinerja dapat terjadi jika lingkungan kerja kurang memadai [3]. Ruang kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan semangat dalam bekerja. Motivasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat membuat karyawan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan jika motivasi kerja karyawan rendah maka karyawan tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya [4]. Berdasarkan hasil pilot study, pegawai memiliki motivasi yang rendah untuk mendapatkan kekuasaan yang lebih.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Cimanuk Citanduy”**.

2. Dasar Teori dan Metodologi Penelitian

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan stakeholder melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan, menjaga hubungan industrial, serta pemutusan hubungan kerja [5]. Manajemen sumber daya manusia berfokus pada kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan individu atau kelompok tenaga kerja supaya memiliki peran yang lebih efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan tenaga kerja [6].

2.1.2 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan pembelajaran mengenai segala hal dalam organisasi, termasuk bagaimana pemikiran, perasaan dan perilaku karyawan sebagai individu dan sebagai tim [7].

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah dibebankan, yang ada di sekitar karyawan. Sedarmayanti [9] menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja. Indikator lingkungan kerja terdiri dari suhu udara (ruang kerja memiliki udara yang sejuk sehingga membantu dalam bekerja), tata ruang (Penataan ruang di tempat kerja teratur, rapi dan sesuai dengan kebutuhan pegawai), sirkulasi udara (ruang kerja memiliki sirkulasi udara yang baik), tingkat pencahayaan (pencahayaan di ruang kerja sudah cukup terang dan membantu dalam bekerja), hubungan antar karyawan di tempat kerja (pegawai memiliki banyak rekan kerja dan cenderung makan siang bersama dengan rekan kerja), dan hubungan antara karyawan dengan pemimpin di tempat kerja (pegawai dapat berkomunikasi secara nyaman dengan atasan, atasan menyempatkan waktunya untuk melihat kinerja pegawai dan bertukar informasi dengan pegawai).

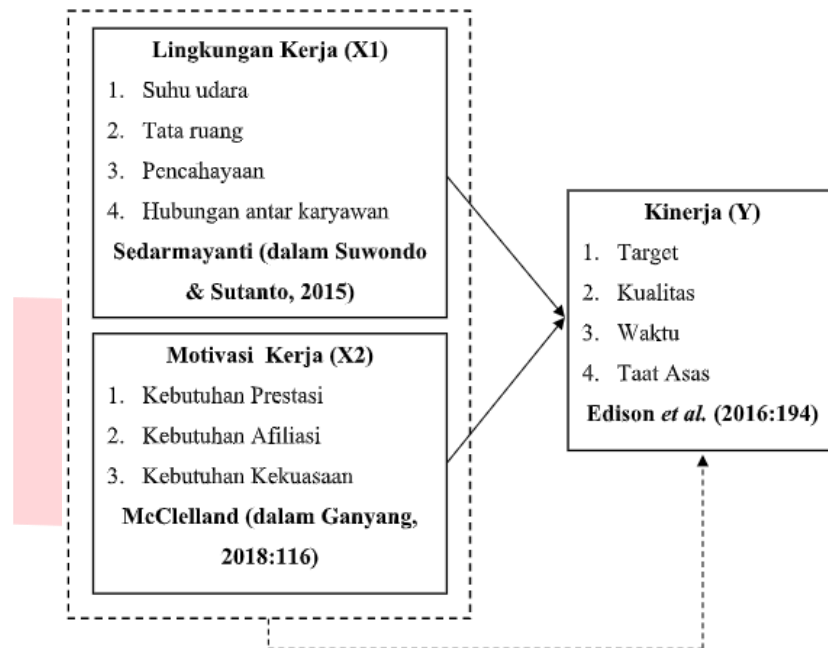
2.1.4 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu persoalan mengenai cara mendorong gairah kerja bawahan untuk mewujudkan tujuan organisasi, sehingga mereka dapat bekerja keras dengan menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilannya [10]. Maslow [11] menyebutkan terdapat lima tingkatan kebutuhan seorang manusia, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland [12] menyatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan penting manusia yang dapat membantu menafsirkan motivasi, yaitu kebutuhan akan pencapaian/prestasi, kekuasaan dan afiliasi. McClelland [13] menyatakan kebutuhan berprestasi yaitu kebutuhan yang selalu ingin mencapai prestasi yang lebih tinggi dan melakukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya, kebutuhan berafiliasi yaitu dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, dan kebutuhan akan kekuasaan yaitu dorongan agar mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh pada orang lain.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses selama periode waktu tertentu yang dipacu dan diukur berdasarkan kesepakatan dan ketentuan yang sebelumnya telah ditetapkan [14]. Dimensi yang menjadi tolok ukur kinerja adalah target (indikator pemenuhan jumlah pekerjaan, produk, atau uang yang dihasilkan), kualitas (kualitas pekerjaan yang dihasilkan), waktu penyelesaian (pekerjaan diselesaikan tepat waktu) dan taat asas (pekerjaan dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan) [14].

2.2 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Olahan Penulis, 2019

2.3 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian kausal dan deskriptif. Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel jika seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel [15]. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 54 responden.

3. Pembahasan

3.1 Analisis Deskriptif

3.1.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

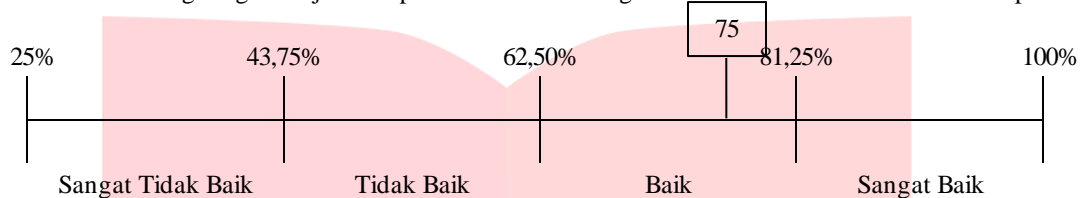
Tabel 3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No Item	Pernyataan	STS	TS	S	SS	Total Skor	Persentase	Kategori
1	Tempat kerja saya memiliki udara yang sejuk.	0	4	38	12	170	79%	Baik
2	Udara sejuk di tempat kerja saya membantu saya dalam bekerja.	0	2	37	15	175	81%	Baik
3	Penataan ruang di tempat kerja saya sangat teratur.	3	16	28	7	147	68%	Baik
4	Penataan ruang di tempat kerja saya sangat rapi.	3	18	28	5	143	66%	Baik
5	Penataan ruang di tempat kerja saya disesuaikan dengan kebutuhan.	0	6	39	9	165	76%	Baik
6	Pencahayaan di tempat kerja saya sudah terang.	3	15	27	9	150	69%	Baik
7	Pencahayaan yang terang di tempat kerja saya membantu saya dalam bekerja.	0	5	36	13	170	79%	Baik
8	Saya memiliki banyak teman di tempat kerja.	0	3	39	12	171	79%	Baik
9	Saya cenderung makan siang bersama dengan rekan kerja.	0	9	38	7	160	74%	Baik
10	Saya dapat berkomunikasi dengan	0	7	36	10	162	75%	Baik

No Item	Pernyataan	STS	TS	S	SS	Total Skor	Persentase	Kategori
	nyaman kepada atasan saya (tidak grogi).							
11	Atasan cenderung menyempatkan waktu untuk melihat kinerja saya.	0	3	38	13	172	80%	Baik
12	Atasan cenderung bertukar informasi dengan saya.	0	14	28	12	161	74%	Baik
Total Skor dan Rata-rata Persentase						1945	75%	Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Apabila variabel lingkungan kerja ditampilkan dalam bentuk garis kontinum maka akan terlihat seperti ini.



Gambar 3.1 Garis Kontinum Lingkungan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada gambar di atas variabel lingkungan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 75% berada pada rentang 62,50% hingga 81,25% yang berada dalam klasifikasi nilai baik, artinya lingkungan kerja pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy baik.

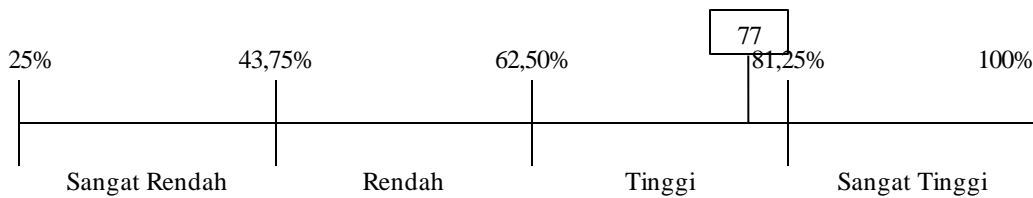
3.1.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Tabel 3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No Item	Pernyataan	STS	TS	S	SS	Total Skor	Persentase	Kategori
1	Saya berusaha untuk tidak mengulangi kesalahan pada pekerjaan di masa lalu.	0	0	41	13	175	81%	Tinggi
2	Saya menyukai adanya tantangan dalam pekerjaan.	3	11	34	6	151	70%	Tinggi
3	Saya senang apabila diberi tanggung jawab pribadi atas pemecahan masalah.	0	18	27	9	153	71%	Tinggi
4	Saya realistis dalam menetapkan tujuan.	0	0	39	15	177	82%	Sangat Tinggi
5	Saya cenderung membina hubungan baik dengan rekan-rekan kerja.	0	0	41	13	175	81%	Tinggi
6	Saya lebih memilih untuk bekerja sama dengan orang lain dibanding bekerja sendirian.	0	1	42	11	172	80%	Tinggi
7	Saya senang bersosialisasi dengan rekan-rekan kerja saya.	0	0	38	16	178	82%	Sangat Tinggi
8	Saya merasa puas jika orang lain senang terhadap saya.	0	0	36	18	180	83%	Sangat Tinggi
9	Saya menjadi lebih terdorong dalam bekerja jika orang lain kagum kepada saya.	0	3	38	13	172	80%	Tinggi
10	Saya senang mempengaruhi orang lain untuk memperoleh jalan saya.	4	15	25	10	149	69%	Tinggi
11	Saya bangga apabila menang dalam suatu persaingan di lingkungan kerja.	1	11	34	8	157	73%	Tinggi
12	Saya ingin memperoleh kendali atas peristiwa-peristiwa yang terjadi di sekitar saya.	0	15	28	11	158	73%	Tinggi
Total Skor dan Rata-rata Persentase						1997	77%	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Apabila variabel motivasi kerja ditampilkan dalam bentuk garis kontinum maka akan terlihat seperti ini.



Gambar 3.2 Garis Kontinum Motivasi Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada gambar di atas variabel motivasi kerja dengan nilai sebesar 77% berada pada rentang 62,50% hingga 81,25% yang berada dalam klasifikasi nilai tinggi, artinya motivasi kerja pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy tinggi.

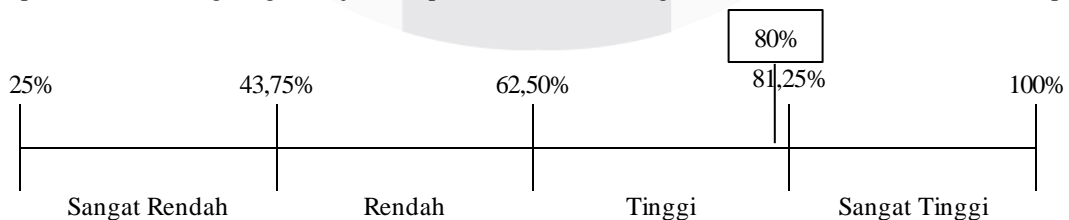
3.1.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Tabel 3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

No Item	Pernyataan	STS	TS	S	SS	Total Skor	Persentase	Kategori
1	Saya bekerja berpedoman pada sasaran yang harus dipenuhi.	0	0	40	14	176	81%	Tinggi
2	Sasaran pekerjaan yang saya terima sangat menantang namun realistis.	0	2	40	12	172	80%	Tinggi
3	Saya selalu mencapai kuantitas sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.	0	3	40	11	170	79%	Tinggi
4	Atasan puas terhadap kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan.	0	6	40	8	164	76%	Tinggi
5	Kualitas yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.	0	0	41	13	175	81%	Tinggi
6	Bagi saya, kualitas adalah mutlak untuk dipenuhi.	0	0	40	14	176	81%	Tinggi
7	Saya selalu bekerja berdasarkan prosedur yang ada untuk memenuhi kualitas yang baik.	0	0	39	15	177	82%	Sangat Tinggi
8	Atasan puas terhadap kualitas pekerjaan yang saya hasilkan.	0	9	33	12	165	76%	Tinggi
9	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan target pekerjaan.	0	0	43	11	173	80%	Tinggi
10	Atasan puas terhadap pekerjaan yang saya hasilkan karena tepat waktu.	0	9	36	9	162	75%	Tinggi
11	Bagi saya penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu itu penting dan harus dilakukan.	0	0	41	13	175	81%	Tinggi
12	Proses pekerjaan yang saya lakukan berdasarkan cara-cara yang benar.	0	0	36	18	180	83%	Sangat Tinggi
13	Proses pekerjaan yang saya lakukan transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.	0	0	30	24	186	86%	Sangat Tinggi
Total Skor dan Rata-rata Persentase						2251	80%	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Apabila variabel lingkungan kerja ditampilkan dalam bentuk garis kontinum maka akan terlihat seperti ini.



Gambar 4.1 Garis Kontinum Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada gambar di atas variabel kinerja dengan nilai sebesar 80% berada pada rentang 62,50% hingga 81,25% yang berada dalam klasifikasi nilai tinggi, artinya kinerja pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy tinggi.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,826	4,246	
	Lingkungan Kerja	0,248	0,121	0,254
	Motivasi Kerja	0,559	0,147	0,472

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y' = 1,826 + 0,248X_1 + 0,559X_2$$

Konstanta yang bernilai 1,826 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) bernilai nol maka nilai kinerja adalah 1,826. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,248 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,248. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,559 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja maka kinerja akan meningkat sebesar 0,559.

3.3 Koefisien Determinasi

Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan hasil uji koefisien determinasi.

Tabel 3.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	0,636 ^a	0,405

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,405 atau 40,5%. Nilai ini menunjukkan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 40,5%, sedangkan sisanya 59,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

3.4 Uji F

Uji F atau uji simultan diperlukan untuk menguji pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini secara simultan atau bersama-sama.

Tabel 3.6 Hasil Uji F

Model	Df	F	Sig.
Regression	2	17,360	0,000 ^b
Residual	51		
Total	53		

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel di atas menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sesuai dengan kriteria pengujian, yaitu jika signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak [16]. Selanjutnya kriteria pengujian dengan melihat F_{hitung} dan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} adalah 17,360 (output SPSS) dan F_{tabel} 3,179 adalah yang didapat dari $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1$ (3-1) dan $df_2 = n - k - 1$ (54-2-1), maka F_{hitung} (17,360) > F_{tabel} (3,175) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan kedua hasil kriteria tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy secara simultan.

3.5 Uji T

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen secara parsial atau terpisah.

Tabel 3.7 Hasil Uji T

	Model	T	Sig.
	(Constant)	0,430	0,669
1	Lingkungan Kerja	2,051	0,045
	Motivasi Kerja	3,814	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel hasil uji t di atas nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,045 lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,051) > t_{tabel} (2,008)$, maka H_0 ditolak. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy secara parsial. Hasil uji t pada variabel motivasi kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (3,814) > t_{tabel} (2,008)$, maka H_0 ditolak. Artinya, motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy secara parsial.

4. Kesimpulan

1. Lingkungan kerja pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy berada pada kategori baik dengan persentase senilai 75%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan tempat pegawai bekerja berdasarkan suhu udara, tata ruang, pencahayaan dan hubungan antar karyawan sudah baik.
2. Motivasi kerja pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy berada pada kategori tinggi dengan persentase senilai 77%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa termotivasi untuk mencapai suatu prestasi, memperoleh kekuasaan dan membina hubungan baik dengan pegawai lainnya.
3. Kinerja pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy berada pada kategori tinggi dengan persentase senilai 80%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melakukan pekerjaannya pegawai selalu berpedoman pada target yang harus dicapai, kualitas pekerjaan yang baik, proses pekerjaan dilakukan dengan cara-cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.
4. Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy secara parsial dan simultan.

5. Saran

1. BPDASHL Cimanuk Citanduy perlu memperbaiki lingkungan kerjanya terutama pada aspek tata ruang. Memperbaiki tata letak ruang di kantor BPDASHL Cimanuk Citanduy dapat dilakukan dengan memperbaiki *lay out* ruang kerja sehingga pemanfaatan ruang akan lebih efisien dan ruang kerja akan terasa lebih luas.
2. Kepala Balai atau atasan dapat memberikan penghargaan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Penghargaan diberikan ketika pegawai telah menyelesaikan suatu pekerjaan yang sulit atau menantang. Penghargaan dapat diberikan dengan memuji pegawai di depan pegawai lainnya atau memberi tanda penghargaan berupa piagam, sehingga pegawai merasa kerja kerasnya diakui dan dihargai.
3. Kepala balai dalam memberikan tugas kepada pegawai disertai dengan deskripsi pekerjaan yang jelas serta tujuan yang ingin dicapai dari pekerjaan tersebut. Atasan dapat melakukan kontrol pekerjaan secara berkala sehingga diperoleh hasil dengan kualitas dan kuantitas yang sesuai serta waktu yang tepat.
4. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang terkait dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi dan lain sebagainya karena variabel-variabel tersebut memungkinkan memiliki pengaruh terhadap kinerja sehingga perlu adanya penelitian lebih mendalam.

Daftar Pustaka

- [1] Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 44-53.
- [2] Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Life Insurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 72-89.

- [3] Nuryasin, I., Musadieg, M. A., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 41(1), 16-24.
- [4] Rezita, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 2(2), 1-15.
- [5] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [6] Sodikin, D., Permana, D., & Adia, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [7] Amir, M. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- [8] Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [9] Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMK)*, 17(2), 135-144.
- [10] Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Sudiro, A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Robbins, S., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [13] Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.
- [14] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- [15] Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- [16] Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta : Andi.