

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Non-PNS Fakultas Teknik Universitas Mulawarman

Annisha Cahyani¹, Lina Dianati Fathimahhayati², dan Theresia Amelia Pawitra³

^{1,2,3} Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Univeritas Mulawarman

Jl. Sambaliung, Kampus Gn. Kelua, Samarinda 75242

Email: annishasal1@gmail.com, linadianatif@gmail.com, triciapawitra@gmail.com

Abstrak

Tenaga kependidikan Fakultas Teknik Universitas Mulawarman terbagi menjadi golongan PNS dan non-PNS tetapi penilaian kinerja serta penampungan aspirasi karyawan hanya dilakukan terhadap karyawan berstatus PNS. Kebutuhan dan harapan dalam setiap individu yang berbeda menyebabkan kualitas dari kinerja karyawan terganggu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Teknik Analisis yang digunakan regresi linier berganda dengan populasi sebanyak 32 orang karyawan tenaga kependidikan non-PNS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja cukup baik dengan nilai kategorisasi sedang sebesar 37,5%, motivasi kerja cukup baik dengan nilai kategorisasi sedang sebesar 68,8%, kondisi kinerja karyawan cukup baik dengan nilai kategorisasi sedang sebesar 84,4%, lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan pengaruh sebesar 12,6% terhadap kinerja karyawan. Rekomendasi yang diberikan yaitu diadakannya *family gathering*, penilain kinerja, evaluasi kinerja, pemberian penghargaan, dan penyediaan alat tulis kantor secara berkala.

Kata kunci: Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja

Abstract

The educational staff at the Faculty of Engineering, Mulawarman University are divided into civil servant and non-PNS groups, but performance appraisal and employee aspirations are only carried out for employees with PNS status. The different needs and expectations of each individual cause the quality of employee performance to be disrupted. This study aims to determine the influence of the environment and work motivation on employee performance partially and simultaneously. The analysis technique used is multiple linear regression with a population of 32 non-PNS education staff employees. The results showed that the working environment conditions were quite good with a moderate categorization value of 37.5%, work motivation was quite good with a moderate categorization value of 68.8%, the condition of employee performance was quite good with a moderate categorization value of 84.4%, work environment and work motivation had no effect on employee performance with the results of the coefficient of determination test showing an effect of 12.6% on employee performance. The recommendations given are holding family gatherings, performance appraisals, performance evaluations, awarding, and regular provision of office stationery.

Keywords: Employee Performance; Work Environment; Work Motivation

PENDAHULUAN

Bukit dkk (2017) menyatakan sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi. Kinerja karyawan dan kinerja perusahaan memiliki kesinambungan satu dengan yang lainnya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja (Lestary dan Harmon, 2018). Lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, jika karyawan menikmati suasana di lingkungan kerjanya maka karyawan tersebut akan memberikan hasil kerja yang baik, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan maka hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan (Sugiono dkk, 2018).

Fakultas Teknik merupakan salah satu fakultas di Universitas Mulawarman Samarinda, Kalimantan Timur. Per tahun 2020, Fakultas Teknik Universitas Mulawarman terbagi menjadi 2 gedung, yaitu gedung lama dan gedung baru. Sebagai salah satu fakultas dengan jumlah mahasiswa terbanyak, hal ini berbanding lurus dengan jumlah tenaga kependidikan yang disediakan. Dengan tenaga kependidikan yang berjumlah 195 staff, terdapat pembagian status tenaga kependidikan berupa PNS dan non-PNS. Dengan jumlah staff yang tidak sedikit tersebut membuat sebagian karyawan dipindahkan ke gedung baru. Adanya pemindahan sebagian staff ke gedung baru membuat terjadinya perubahan lingkungan kerja terhadap para karyawan. Pada kondisi tersebut, penilaian kinerja serta penampungana aspirasi karyawan hanya dilakukan pada karyawan bestatus PNS sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja para karyawan.

Perbedaan keinginan, kebutuhan, dan harapan pada tiap individu merupakan persoalan yang tidak mudah bagi instansi. Agar dapat terciptanya peningkatan kinerja, maka dibutuhkan motivasi yang baik, dan jika hal yang diharapkan tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan sehingga motivasi kerja yang tepat dapat berpengaruh terhadap *performance* karyawan dalam melaksanakan perkerjaannya (Sugiono dkk, 2018). Sehingga tujuan penelitian ini adalah menemukan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan non-PNS bagian administrasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah ukuran hasil terhadap suatu tugas yang bisa dilakukan karyawan, yang diukur dari segi kualitas maupun kuantitas. Parameter dari segi kualitas menunjukkan hasil kerja didasarkan pada standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan segi kuantitas didasarkan pada tingkat penyelesaian atau jumlah unit yang dihasilkan dari pekerjaan yang diselesaikan (Josephine dan Harjanti, 2017).

Lingkungan Kerja

Menurut Nuraida (2008) berdasarkan Moulana dkk (2017), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik serta non fisik yang bersinggungan langsung dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja. Lingkungan kerja fisik terdiri dari cahaya/penerangan, warna, musik, udara yang meliputi suhu/temperatur, kelembaban, sirkulasi/ventilasi, kebersihan, dan keamanan kerja. Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Moulana dkk (2017), lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja.

Motivasi Kerja

Menurut Robins (2010) dalam Inaray dkk (2016), motivasi merupakan kesediaan untuk mengerahkan segala upaya untuk memenuhi kebutuhan. Hal ini timbul jika tidak ada keseimbangan antara hal yang dimiliki dengan yang diharapkan. Dalam memenuhi harapan dan mencapai tujuan maka diperlukan dorongan yang berupa kekuatan mental yang berorientasi pada hal tersebut. Menurut Sari dan Aziz (2019), motivasi kerja memiliki beberapa indikator, indikator tersebut adalah:

1. Kebutuhan akan prestasi
 - a. Bersempatan untuk berprestasi
 - b. Kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan
 - c. Bangga hasil kerja menjadi patokan bagi teman sejawat
2. Kebutuhan akan kekuasaan
 - a. Berwenang serta tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan
 - b. Mempunyai wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri
 - c. Memiliki jenjang karir yang lebih baik dengan cara bersaing secara sehat
3. Kebutuhan akan afiliasi
 - a. Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan
 - b. Memiliki kesempatan membantu rekan
 - c. Mendapat pengakuan dari masyarakat atas pekerjaannya

Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian, penulis mempelajari beberapa referensi mengenai penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance di Manado oleh Inaray dkk (2016). Penelitian ini menggunakan variabel independen berupa kepemimpinan dan motivasi kerja dengan objek karyawan perusahaan yang berkerja di PT. Amanah *Finance* di Manado.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo oleh Nugroho (2017). Penelitian ini menggunakan variabel independen berupa lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan objek karyawan perusahaan yang berkerja di PT Madubaru PG/PS Madukismo.
3. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember oleh Adha dkk (2019). Penelitian ini menggunakan tambahan budaya kerja sebagai variabel independen dengan objek karyawan yang bekerja di Dinas Sosial Kabupaten Jember.
4. Pengaruh Tunjangan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan As-Shiddiqiyah Di Bangkalan oleh Sari (2021). Penelitian ini menggunakan tambahan variabel independen yaitu tunjangan kerja dan gaya kepemimpinan dengan objek karyawan yang bekerja di yayasan.

Penelitian ini memiliki perbedaan dari penelitian terdahulu berupa terdapat pada objek penelitian serta variabel independent yang digunakan.

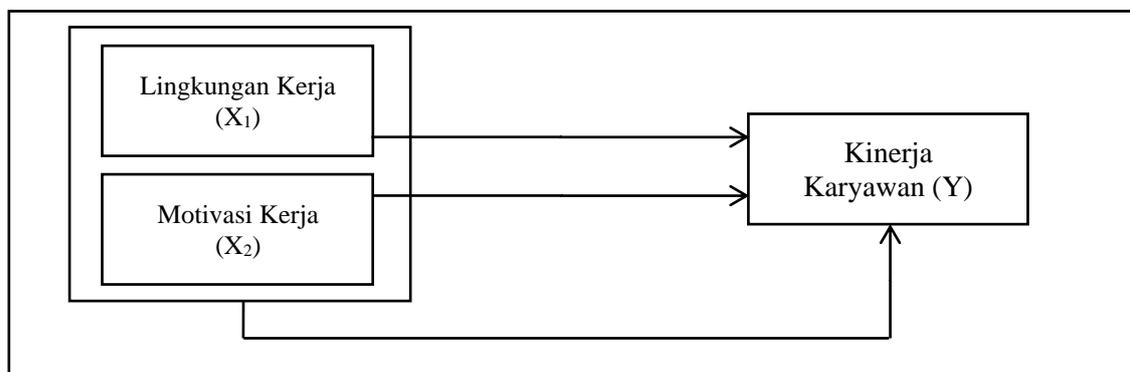
METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertempat di Fakultas Teknik Universitas Mulawarman dan dilakukan kurang lebih 4 bulan yaitu sejak bulan Juli 2021 hingga Oktober 2021. Variabel-variabel penelitian yang digunakan adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Berdasarkan variabel-variabel tersebut sehingga pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan pendekatan korelasi untuk mengetahui korelasi setiap indikator dari variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Metodologi penelitian ini terdiri atas kerangka pemikiran, tahap persiapan, tahap pengumpulan, populasi, tahap pengolahan, dan tahap penutup

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan landasan yang telah disesuaikan dengan formulasi permasalahan, kerangka pemikiran dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lukito & Alriani (2018) menyatakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan para karyawan dapat menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Sehingga walaupun terdapat sistem yang baik pada suatu perusahaan namun lingkungan kerja yang ada tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan sistem tersebut tidak akan berjalan efektif. Menurut Ardana (2012) dalam Moulana dkk (2017), lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan aspek krusial dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Hal ini berkaitan dengan orang dengan mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha dengan agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Menurut Sugiono dkk (2018), kinerja karyawan akan rendah jika motivasi rendah meskipun terdapat kemampuan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sari (2021), lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan aspek yang berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan secara simultan. Sehingga dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H3: Terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tahap Persiapan dan Tahap Pengumpulan Data

Tahap persiapan terdiri atas beberapa tahap. Hal yang perlu dilakukan adalah studi pendahuluan untuk mengetahui latar belakang hal-hal yang mencakup penelitian, kemudian tentukan rumusan masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan

kinerja karyawan, tahap terakhir yaitu menetapkan tujuan penelitian yaitu mengetahui dampak dari lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Fakultas Teknik, Universitas Mulawarman, Samarinda.

Terdapat 2 jenis data yang digunakan antara lain data primer dan data sekunder. Data primer berupa data yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang dilakukan oleh tenaga kependidikan non-PNS bagian administrasi mengenai variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan data sekunder berupa data profil Fakultas Teknik Universitas Mulawarman dan penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi pembuatan kuesioner terkait kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja; dan tata cara pengumpulan hingga pengolahan data.

Populasi

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan tipe *purposive sampling*. Populasi dalam penelitian ini merupakan tenaga kependidikan non-PNS bagian administrasi yang berjumlah 32 orang

Tahap Pengolahan Data dan Tahap Penutup

Berikut ini merupakan tahap-tahap dalam pengolahan data dan analisis untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan:

1. Tahap awal yang dilakukan adalah mengukur kecermatan alat ukur dalam penelitian in yaitu kuesioner menggunakan uji validitas. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program komputer *SPSS 26 for Windows*.
2. Setelah alat ukur dinyatakan valid, selanjutnya instrumen yang ada perlu diuji reliabilitasnya dengan menggunakan uji reliabilitas. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program komputer *SPSS 26 for Windows*. Menurut Basuki & Prawoto (2017), apabila nilai alpha antara 0,5-0,7 artinya instrumen yang ada memiliki reliabilitas yang cukup kuat.
3. Setelah dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan pengolahan data yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

Tahap penutup merupakan tahap akhir dari proses penelitian, tahapan ini berisi penarikan kesimpulan sesuai dengan tujuan penelitian dan pemberian saran yang diharapkan dapat berguna bagi objek penelitian dan penelitian selanjutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan ini terdiri atas uji validitas dan reliabilitas, analisis, dan pembahasan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 26 for Windows*. Dalam uji ini, peneliti menggunakan nilai R Tabel Product Moment dengan taraf signifikansi sebesar 5% dan jumlah responden sebanyak 32 orang, sehingga nilai R tabel yang digunakan adalah 0,349. Menurut Sari (2021), apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel berarti pernyataan tersebut valid, dan sebaliknya.

Nilai uji validitas dari variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel lingkungan kerja adalah valid karena nilai r hitung bernilai lebih besar dari nilai R tabel yaitu 0,349. Nilai r hitung dari setiap pernyataan dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Item Pernyataan	Nilai r hitung
Lingkungan Kerja	Kekondusifan lingkungan kerja.	0,898
	Kenyamanan ruang kerja.	0,806
	Perlengkapan kerja membantu dalam bekerja.	0,691
	Terbukanya kesempatan berprestasi.	0,490
	Hubungan kerja terbangun antar pimpinan dan rekan kerja.	0,765
	Komunikasi yang baik membantu kelancaran pekerjaan.	0,607

Hasil uji validitas dari motivasi kerja menunjukkan bahwa pernyataan kelima memiliki nilai r hitung $-0,047 < 0,349$ (r tabel) sehingga dapat dinyatakan item pernyataan tersebut tidak valid yang kemudian perlu dilakukan penghapusan item, sedangkan pernyataan-pernyataan lainnya dalam variabel motivasi kerja sudah valid. Nilai r hitung dari setiap pernyataan dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2. Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Item Pernyataan	Nilai r hitung
Motivasi Kerja	Menikmati tantangan yang sulit.	0,500
	Keingintahuan kemajuan diri.	0,509
	Suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis.	0,474
	Kepuasan setelah menyelesaikan tugas yang sulit.	0,438
	Menikmati tanggung jawab.	-0,047
	Karyawan suka mempengaruhi rekan kerja untuk mengikut cara kerjanya.	0,494
	Cenderung membangun hubungan yang erat dengan rekan kerja.	0,686
	Menikmati menjadi bagian dalam organisasi.	0,633
	Menikmati kerja sama.	0,457

Hasil uji validitas dari kinerja karyawan menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel kinerja karyawan adalah valid. Nilai r hitung dari setiap pernyataan dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja

Variabel	Item Pernyataan	Nilai r hitung
Kinerja Karyawan	Mampu mengidentifikasi masalah.	0,844
	Penyelesaian tugas sesuai waktu yang ditentukan.	0,710
	Paham akan tugas dan tanggung jawab.	0,666
	Sikap kerja yang positif.	0,691
	Karyawan dapat diandalkan.	0,645

Menurut Sekaran & Bougie (2016), besarnya besarnya tingkat reliabilitas tergantung pada jumlah butir instrumen. Uji reliabilitas memiliki syarat korelasi yaitu 0,6.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Cronbach's Alpha
Lingkungan Kerja	Kekondusifan lingkungan kerja.	0,699	0,793
	Kenyamanan ruang kerja.	0,740	
	Perlengkapan kerja membantu dalam bekerja.	0,797	
	Terbukanya kesempatan berprestasi.	0,799	
	Hubungan kerja terbangun antar pimpinan dan rekan kerja.	0,740	
	Komunikasi yang baik membantu kelancaran pekerjaan.	0,780	
Motivasi Kerja	Menikmati tantangan yang sulit.	0,561	0,623
	Keingintahuan kemajuan diri.	0,583	
	Suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis.	0,579	
	Kepuasan setelah menyelesaikan tugas yang sulit.	0,608	
	Karyawan suka mempengaruhi rekan kerja untuk mengikut cara kerjanya.	0,633	
	Cenderung membangun hubungan yang erat dengan rekan kerja.	0,536	
	Menikmati menjadi bagian dalam organisasi.	0,568	
Menikmati kerja sama.	0,652		
Kinerja Karyawan	Mampu mengidentifikasi masalah.	0,623	0,739
	Penyelesaian tugas sesuai waktu yang ditentukan.	0,703	
	Paham akan tugas dan tanggung jawab.	0,716	
	Sikap kerja yang positif.	0,712	
	Karyawan dapat diandalkan.	0,714	

Nilai Cronbach's Alpha dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,793. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa apabila item pernyataan "Terbukanya kesempatan berprestasi" dihapus maka nilai Cronbach's Alpha akan meningkat menjadi 0,799 dan nilai Cronbach's Alpha dari variabel motivasi kerja sebesar 0,623. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa apabila item pernyataan "Menikmati kerja sama" dihapus maka nilai Cronbach's Alpha akan meningkat menjadi 0,652, sehingga dilakukan penghapusan item-item pernyataan tersebut. Dan nilai Cronbach's Alpha dari variabel kinerja karyawan sebesar 0,739. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan secara keseluruhan adalah reliabel karena Cronbach's Alpha bernilai lebih dari 0,6.

Analisis

Analisis dekriptif meliputi karakteristik responden, deskripsi kategori variabel yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi; serta frekuensi jawaban responden. Karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 5 dan karakteristik karyawan berdasarkan unit kerja dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut.

1. Karakteristik Responden

Tabel 5. Karakteristik Karyawan (Jenis Kelamin)

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	14	43,75
Perempuan	18	56,25
Jumlah	32	100,0

Tabel 6. Karakteristik Karyawan (Unit Kerja)

Unit Kerja	Jumlah	Persentase (%)
Akademik dan Kemahasiswaan	7	21,87
Program Studi	17	53,13
Keuangan	2	6,25
Tata Usaha	2	6,25
Kepegawaian	1	3,12
IT	3	9,38
Jumlah	32	100,0

2. Deskripsi Kategori Variabel

Tanggapan responden mengenai variabel penelitian digambarkan dalam deskripsi kategori variabel dimana variabel penelitian terdiri dari lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Hasil kategorisasi tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 7. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja

Kategori	Interval Skor	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 24,80$	34,4
Sedang	$20,20 \leq X < 24,80$	37,5
Rendah	$X < 20,20$	28,1
Jumlah		100,0

Tabel 8. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 30,47$	15,6
Sedang	$25,29 \leq X < 30,47$	68,8
Rendah	$X < 25,29$	15,6
Jumlah		100,0

Tabel 9. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Interval Skor	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 22,75$	12,5
Sedang	$19,57 \leq X < 22,75$	84,4
Rendah	$X < 19,57$	3,1
Jumlah		100,0

3. Distribusi Jawaban Responden

Tabel 10. Distribusi Jawaban Responden

Variabel	Pernyataan	S	%	TS	%
Lingkungan Kerja	Kekondusifan lingkungan kerja.	32	100%	0	0
	Kenyamanan ruang kerja.	29	91%	3	9%
	Perlengkapan kerja membantu dalam bekerja.	30	94%	2	6%
	Hubungan kerja terbangun antar pimpinan dan rekan kerja.	32	100%	0	0
	Komunikasi yang baik membantu kelancaran pekerjaan.	32	100%	0	0
Motivasi Kerja	Menikmati tantangan yang sulit.	25	78%	7	22%
	Keingintahuan kemajuan diri.	32	100%	0	0
	Suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis.	30	94%	2	6%
	Kepuasan setelah menyelesaikan tugas yang sulit.	31	97%	1	3%
	Karyawan suka mempengaruhi rekan kerja untuk mengikut cara kerjanya.	16	50%	16	50%
	Cenderung membangun hubungan yang erat dengan rekan kerja.	7	22%	25	78%
Kinerja Karyawan	Menikmati menjadi bagian dalam organisasi.	30	94%	2	6%
	Mampu mengidentifikasi masalah.	31	97%	1	3%
	Penyelesaian tugas sesuai waktu yang ditentukan.	31	97%	1	3%
	Paham akan tugas dan tanggung jawab.	32	100%	0	0
	Sikap kerja yang positif.	32	100%	0	0
	Karyawan dapat diandalkan.	31	97%	1	3%

Pada Tabel 10 terdapat 3 pernyataan dengan tanda hitam, hal ini berarti bahwa terdapat 3 pernyataan dari indikator motivasi kerja memiliki nilai persen tidak setuju yang cukup tinggi, yaitu dimana itu berarti bahwa ketiga pernyataan tersebut kurang sesuai dengan keadaan motivasi kerja karyawan tenaga kependidikan non-PNS bagian akademik saat ini. Dengan artian bahwa karyawan kurang menikmati tantangan yang sulit cukup banyak, sebagian karyawan kurang suka mempengaruhi rekan kerjanya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan cara kerjanya, dan karyawan kurang membangun hubungan yang erat dengan rekan kerjanya.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian yang dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda dapat dilakukan apabila data penelitian berdistribusi normal, tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, variabel X dan variabel Y memiliki hubungan yang linier secara signifikan, dan diantara variabel X tidak terjadi korelasi (Basuki & Prawoto, 2017).

Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas dan uji multikolinearitas. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS 26 for Windows. Hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan adalah data penelitian berdistribusi normal, data penelitian memiliki sebaran titik-titik data yang tidak membentuk pola tertentu dimana hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, baik variabel kinerja karyawan dan lingkungan kerja ataupun variabel kinerja karyawan dan motivasi kerja memiliki hubungan linier secara signifikan, dan nilai VIF sebesar 1,027 yang berarti antar variabel bebas tidak terjadi korelasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian telah memenuhi syarat untuk dilakukannya analisis regresi linier berganda.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Dengan bantuan komputer program *SPSS 26 for Windows*, berikut hasil perhitungan regresi linier berganda yang telah dilakukan.

Tabel 11. Hasil Perhitungan Secara Parsial

	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	17,028	4,393		3,876	0,001
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,233	0,122	0,338	1,921	0,065
Motivasi Kerja (X ₂)	-0,040	0,108	-0,066	-0,373	0,712

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Berikut hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan.

a. Uji Hipotesis 1

Uji hipotesis 1 merupakan uji hipotesis pengaruh secara parsial variabel bebas lingkungan kerja (X₁) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa nilai sig. X₁ bernilai 0,065 > 0,05, artinya H₁ ditolak. Dengan kata lain, variabel lingkungan kerja (X₁) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji Hipotesis 2

Uji hipotesis 2 merupakan uji hipotesis pengaruh secara parsial variabel bebas motivasi kerja (X₂) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa nilai sig. X₂ bernilai 0,712 > 0,05, artinya H₂ ditolak. Dengan kata lain, variabel motivasi kerja (X₂) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Uji Hipotesis 3

Uji hipotesis 3 merupakan uji hipotesis pengaruh secara simultan variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Output ANOVA dengan bantuan komputer program *SPSS 26 for Windows* adalah sebagai berikut.

Tabel 12. Hasil Perhitungan Secara Simultan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9,842	2	4,921	2,087	0,142
Residual	68,376	29	2,358		
Total	78,219	31			

Secara Simultan

Dapat diketahui bahwa nilai sig. bernilai 0,142 > 0,05, artinya H₃ ditolak. Dengan kata lain, variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) tidak berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut merupakan output Model Summary yang digunakan untuk mengetahui besaran koefisien determinasi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 13. Hasil Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square
1	0,355	0,126

Dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,126 atau 12,6%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan hanya sebesar 12,6% terhadap kinerja karyawan.

Diketahui bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara keseluruhan baik parsial maupun simultan, tetapi lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 12,6%. Sehingga diperlukan pengujian korelasi setiap indikator dari lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan untuk mengetahui indikator-indikator yang berpengaruh. Hasil yang didapatkan dari pengujian korelasi tiap indikator terhadap kinerja karyawan yaitu indikator lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah suasana kerja dan hubungan dengan rekan kerja, sedangkan indikator motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kebutuhan prestasi (need for achievement).

Koefisien regresi (B) dari lingkungan kerja (X_1) adalah 0,233 dan motivasi kerja (X_2) adalah -0,040. Sehingga dapat diketahui model regresi linier berganda penelitian ini yaitu $Y = 17,028 + 0,233X_1 - 0,040X_2$. Dari persamaan regresi linear regresi berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut.

- a) Nilai konstanta sebesar 17,028, yang menunjukkan nilai dari variabel dependen/terikat yaitu kinerja karyawan (Y) adalah 17,028 apabila variabel bebas (X_i) bernilai nol (0).
- b) Nilai koefisien regresi dari variabel independent/bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,233 dan bernilai positif yang berarti apabila lingkungan kerja (X_1) meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,233.
- c) Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar -0,040 dan bernilai negatif yang berarti apabila motivasi kerja (X_2) menurun 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar -0,040.

Pembahasan

Pembahasan terdiri dari kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di Fakultas Teknik Universitas Mulawarman berdasarkan deskripsi kategori variabel dan hasil perhitungan regresi linier berganda serta rekomendasi perbaikan untuk meningkatkan kinerja karyawan Fakultas Teknik Universitas Mulawarman.

1. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mendapatkan hasil kategorisasi sedang sebesar 37,5% yang berarti bahwa kondisi lingkungan kerja sudah baik dimana pimpinan di Fakultas Teknik telah menciptakan lingkungan kerja dengan memperhatikan suasana kerja dan kondisi kerja yang nyaman, serta mempertahankan hubungan yang baik antar pemimpin dan karyawan. Diketahui nilai sig. X_1 sebesar 0,065 sehingga diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) secara keseluruhan tidak memiliki pengaruh yang cukup berarti terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan pengujian korelasi diketahui bahwa indikator yang memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan adalah suasana kerja dan hubungan antar rekan kerja. Sedangkan indikator tersedianya fasilitas kerja tidak cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan fasilitas yang ada sekarang cukup memadai bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Hasibuan & Bahri (2018), selain dari indikator tersebut ada indikator lain dari lingkungan kerja yang kemungkinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan seperti keamanan kerja. Keamanan kerja dapat berupa keamanan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari ataupun terkait perpanjangan kontrak pekerja, dimana Fakultas Teknik

menjalankan kontrak kerja bagi karyawan non-PNS bagian akademik yang mana kontrak tersebut perlu diperbarui setiap tahun

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja mendapatkan hasil kategorisasi sedang sebesar 68,8% yang berarti bahwa kondisi motivasi kerja sudah cukup baik dimana karyawan memiliki keinginan untuk mengetahui kemajuan dalam bekerja, karyawan dapat menetapkan dan mencapai tujuan yang realistis, rasa menghargai cara rekan dalam bekerja dan karyawan menikmati adanya kerja sama dalam pekerjaan. Walaupun terdapat beberapa hal yang masih kurang untuk memotivasi karyawan seperti karyawan kurang nyaman dalam menghadapi tantangan yang sulit dan karyawan tidak memiliki kecenderungan untuk berhubungan lebih erat dengan rekan kerja sehingga hanya cukup menjaga hubungan dan komunikasi yang baik di tempat kerja. Diketahui nilai sig. X2 sebesar 0,712 sehingga diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X2) secara keseluruhan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan pengujian korelasi diketahui bahwa indikator yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan adalah kebutuhan prestasi. Sedangkan indikator kebutuhan kekuatan dan kebutuhan hubungan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan karyawan kurang menikmati tantangan-tantangan yang sulit dalam pekerjaan karena upah yang diberikan sama nilainya walaupun beban kerja yang ditanggung berbeda dengan karyawan lainnya. Sebanyak 50% karyawan tidak suka mempengaruhi karyawan lainnya untuk bekerja sesuai dengan caranya, hal ini bisa disebabkan oleh kondisi dalam melakukan pekerjaan seperti karyawan non-PNS bagian akademik di unit kerja program studi hanya bekerja sendirian di satu ruangan sehingga kurang interaksi dengan karyawan non-PNS bagian akademik lainnya, lain hal nya dengan unit kerja akademik dan kemahasiswaan ataupun tatusaha karena dalam satu ruangan terdapat beberapa karyawan sehingga interaksi untuk saling mempengaruhi memiliki kemungkinan untuk terjadi. Sebanyak 78% dari total karyawan nonPNS bagian akademik kurang setuju untuk menjalin hubungan yang leih erat dengan rekan kerja, hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya interaksi antar karyawan sehingga karyawan lebih memilih hanya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan pimpinannya.

3. Kondisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mendapatkan hasil kategorisasi sedang sebesar 84,4% yang berarti bahwa kondisi kinerja karyawan sudah baik dimana karyawan dapat mengidentifikasi permasalahan ditempat kerja, karyawan mampu menyelesaikan dan memahami tugas serta tanggung jawab yang diamanahkan, dan karyawan memiliki etos kerja yang positif serta dapat diandalkan dalam pekerjaannya.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Dikethau nilai sig. bernilai 0,142 lebih besar dari 0,05. Dengan kata lain, variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y). Dan berdasarkan nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh yaitu sebesar 0,126 atau 12,6%, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja hanya berpengaruh sebesar 12,6% terhadap kinerja karyawan Fakultas Teknik Universitas Mulawarman dan selebihnya yaitu sebesar 87,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Rekomendasi Perbaikan

Berdasarkan kondisi di Fakultas Teknik Universitas Mulawarman yang didasarkan pada perhitungan kategorisasi variabel dan per item pernyataan, dapat diketahui bahwa para karyawan kurang setuju untuk beberapa item pernyataan. Dalam mengatasi hal tersebut maka diperlukan adanya rekomendasi perbaikan. Dimana perbaikan ditujukan untuk membangun hubungan yang erat antar karyawan, meningkatkan motivasi kerja karyawan, dan meningkatkan kinerja karyawan terutama tenaga kependidikan non-PNS bagian administrasi di Fakultas Teknik Universitas Mulawarman. Berikut rekomendasi yang dapat diberikan:

- a. Dapat diketahui bahwa hubungan antar karyawan di Fakultas Teknik Universitas Mulawarman kurang erat, hal ini dapat dilihat dari persentase tidak setuju sebesar 78% pada item pernyataan kederungan dalam membangun hubungan yang erat dengan rekan kerja di indikator kebutuhan hubungan (*need for affiliation*). Hal ini dapat diatasi dengan melakukan *family gathering* yang dihadiri oleh seluruh karyawan dan pimpinan Fakultas Teknik Universitas Mulawarman. Hal ini dimaksudkan untuk membangun hubungan yang erat dengan rekan kerja dan pimpinan. Menurut Gunawan dkk (2019), kegiatan ini dapat meningkatkan motivasi kerja dalam membangun hubungan karyawan yang dibuktikan dengan perhitungan kategorisasi sebesar 3,25 yang berarti baik. Hal ini menandakan bahwa kegiatan ini telah diterapkan dan dapat diterima serta dipahami dengan baik oleh para karyawan.
- b. Dapat diketahui bahwa karyawan non-PNS bagian akademik di Fakultas Teknik Universitas Mulawarman kurang menikmati tantangannya, hal ini dapat dilihat dari persentase tidak setuju sebesar 22% pada item pernyataan menikmati tantangan yang sulit di indikator kebutuhan prestasi (*need for achievement*). Hal ini dapat diatasi dengan melakukan penilaian kinerja terhadap keseluruhan karyawan setiap tahun, baik yang berstatus PNS maupun non-PNS. Hal ini dimaksudkan agar pimpinan mengetahui bagaimana kinerja karyawannya dalam kurun waktu satu tahun bekerja dan melakukan evaluasi sehingga kinerja karyawan terpantau dengan baik. Kegiatan ini terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ainnisya dan Susilowati (2018), dimana perhitungan uji koefisien korelasi sebesar 0,721 yang menunjukkan hubungan yang positif, dan berdasarkan perhitungan koefisien determinasi menunjukkan penilaian kinerja mempengaruhi motivasi kerja sebesar 52%. Serta melakukan pemberian penghargaan kepada karyawan setiap satu tahun sekali, hal ini dimaksudkan agar dapat meningkatkan rasa dihargai dan dapat memacu motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga karyawan yang bekerja lebih keras atau karyawan yang ingin melakukan pekerjaan dengan tantangan yang sulit akan lebih dihargai, apabila tidak ada penghargaan maka karyawan yang bekerja seperti biasa dan karyawan yang bekerja keras hanya mendapatkan penilaian yang sama, dimana hal tersebut dapat menurunkan minat karyawan dalam menghadapi tantangan yang sulit. Menurut Gunawan dkk (2019), pemberian penghargaan ini mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan yang dibuktikan dengan perhitungan kategorisasi sebesar 3,37 yang berarti sangat baik.
- c. Dapat diketahui bahwa indikator suasana kerja dan hubungan antar pimpinan dan rekan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan berdasarkan perhitungan korelasi. Hal ini berarti apabila indikator tersebut ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Suasana kerja di Fakultas Teknik sudah baik dimana kondusifitas lingkungan kerja dan kenyamanan ruang kerja telah tercukupi bagi karyawan, sehingga pimpinan diharapkan dapat mempertahankan kondisi tersebut namun terkait ketersediaan fasilitas kerja perlu diperhatikan kembali walaupun berdasarkan penilaian sudah baik tetapi terdapat keluhan dari karyawan seperti penyediaan rutin secara berkala untuk alat tulis

kantor yang pasti digunakan setiap harinya sehingga karyawan tidak perlu melakukan pengajuan dan menunggu untuk mendapatkan barang yang dibutuhkan. Menurut Elizar & Tanjung (2018), semakin baik kondisi lingkungannya maka semakin tinggi tingkat kinerja mereka. Lingkungan merupakan kondisi dimana para pegawai tersebut bekerja. Apabila lingkungan kerja sudah baik, maka akan berpengaruh baik terhadap perilaku pegawai. Dan apabila pegawai memiliki semangat tinggi maka akan tercipta kerjasama tim untuk pencapaian tujuan instansi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah ditentukan maka dapat ditarik kesimpulan yaitu lingkungan kerja Fakultas Teknik Universitas Mulawarman sudah cukup baik dibuktikan dengan nilai mayoritas kategorisasi variabel sebesar 37,5% dalam kategori sedang. motivasi kerja Fakultas Teknik Universitas Mulawarman sudah cukup baik dibuktikan dengan nilai mayoritas kategorisasi variabel sebesar 68,8% dalam kategori sedang. Dan kinerja karyawan Fakultas Teknik Universitas Mulawarman sudah cukup baik dalam hal kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan keandalan karyawan saat diberikan pekerjaan sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai mayoritas kategorisasi variabel sebesar 84,4% dalam kategori sedang.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Fakultas Teknik Universitas Mulawarman. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig. lingkungan kerja (X1) bernilai 0,065. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Fakultas Teknik Universitas Mulawarman. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig. motivasi kerja (X2) bernilai 0,712. Lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Fakultas Teknik Universitas Mulawarman. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig. bernilai 0,142. Dan berdasarkan nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh yaitu sebesar 0,126 atau 12,6%, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja hanya berpengaruh sebesar 12,6% terhadap kinerja karyawan Fakultas Teknik Universitas Mulawarman dan selebihnya yaitu sebesar 87,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Rekomendasi perbaikan yang dapat diusulkan yaitu: (1) Dilakukannya kegiatan family gathering yang dihadiri oleh seluruh karyawan dan pimpinan Fakultas Teknik Universitas Mulawarman; (2) Dilakukannya penilaian kinerja terhadap keseluruhan karyawan setiap tahun, baik yang berstatus PNS maupun non-PNS dan dilakukan evaluasi setelah adanya penilaian kinerja karyawan, serta dilakukannya pemberian penghargaan kepada karyawan, dan (3) Melakukan penyediaan fasilitas kerja seperti alat tulis kantor secara berkala.

Dengan digunakannya variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja pada penelitian ini membuat hasil yang didapatkan kurang menyeluruh sehingga pada penelitian selanjutnya sebaiknya dapat menambahkan berbagai macam variabel lainnya dan dapat mencapai lingkup-lingkup yang belum diikutsertakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainnisya, Rima Nur., & Susilowati, Isnurrini Hidayat. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta*, 2(1),133-140.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2017). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews (Ed. 1 Cet.)*. PT Raja Grafindo Persada.

- Bukit, B, Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. ZHR Publishing.
- Elizar., & Tanjung, Hasrudy. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Gunawan, I Kadek Mas Adi., Ariani, Ni Made., & Pertiwi, Putu Ratih. (2019). Pengaruh Employee Relation Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Sheraton Bali Kuta Resort. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*, 3(1).
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*. 3(2), 94-103.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 45, 24-35.
- Moulana, F., Sunuharyo, B., & Utami, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 178–185.
- Nugroho, B. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sari, F.P., & Aziz, N. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP".
- Sari, N. (2021). Pengaruh Tunjangan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan As-Shiddiqiyah Di Bangkalan. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Dr. Soetomo*, 2(2), 074-086.
- Sekaran, Uma., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (5th ed.)*. John Wiley & Sons Ltd. United Kingdom.
- Sugiono, Putro, W. W., & Sari, S. I. K. (2018). *Ergonomi Untuk Pemula (Prinsip Dasar & Aplikasinya)*. UB Press.