

## Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Peran Motivasi Sebagai Mediator

<sup>1</sup>Dahlia Amelia, <sup>2</sup>Dita Agustin, <sup>3</sup>Suhadarliyah  
<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisma Lepisi, Tangerang  
Email: dahliaamelia13@gmail.com

---

**Kata kunci:**

Lingkungan Kerja,  
Motivasi, Kinerja  
Karyawan

---

**ABSTRAK**

Rendahnya kinerja karyawan masih menjadi perhatian utama berbagai peneliti. Faktor penting yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan motivasi. Kondisi ini dapat terjadi karena adanya lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti ruangan kerja yang terlalu bising disertai dengan sirkulasi udara yang masih kurang baik. Selain itu, karyawan masih mengeluh karena merasa kurang termotivasi sebagai akibat kurang adanya apresiasi dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya. Oleh karena itu, studi ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi. Populasi studi ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Stretchline Kota Tangerang berjumlah 566 karyawan. Selanjutnya, sampel studi ini menggunakan teknik quota sampling dengan jumlah sampel sebanyak 85 karyawan. Studi ini menggunakan SEM-PLS dengan bantuan SmartPLS untuk menguji hipotesis. Hasil studi ini menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi dapat memediasi secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

---

**ABSTRACT**

*The low performance of employees is still the main concern of various researchers. Important factors that affect the low performance of employees are the work environment and motivation. This condition can occur due to an uncomfortable work environment, such as a work room that is too noisy accompanied by air circulation that is still not good. In addition, employees still complain because they feel less motivated as a result of a lack of appreciation in every job they do. Therefore, this study aims to examine and analyze the effect of work environment on employee performance mediated by motivation. The population of this study are all employees who work at PT. Stretchline Kota Tangerang totals 566 employees. Furthermore, the sample of this study uses a quota sampling technique with a total sample of 85 employees. This study uses SEM-PLS with the help of SmartPLS to test the hypothesis. The results of this study found that the work environment has no significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, motivation has a positive and significant effect on employee performance, and motivation can partially mediate the effect of the work environment on employee performance.*

---



---

**Keywords:**

Work Environment,  
Motivation, Employee  
Performance

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk menggerakkan berbagai aktivitas operasional maupun non operasional dalam organisasi. Untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas, maka dibutuhkan manajemen sumber daya manusia. Sulistiyani & Rosidah (2013) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menunjukkan sekumpulan pengetahuan tentang cara sumber daya manusia mengelola suatu organisasi (Pratama, 2019).

Manajemen sumber daya manusia yang tidak tepat akan mempengaruhi kualitas sumber daya manusianya. Kondisi ini dapat diketahui melalui rendahnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang (Kasmir, 2022). Kinerja karyawan juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan modal utama bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat menempuh berbagai cara seperti melalui pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan, memberikan insentif melalui pendidikan. Kinerja karyawan dapat diukur dari seberapa banyak target yang dapat dicapai, seberapa banyak prestasi yang diraih, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang ada pada perusahaan.

Fenomena rendahnya kinerja karyawan masih menjadi perhatian utama berbagai peneliti. Faktor penting yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan motivasi. Kondisi ini dapat terjadi karena adanya lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti ruangan kerja yang terlalu bising disertai dengan sirkulasi udara yang masih kurang baik. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan atau menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan kepadanya (Lestary & Harmon, 2018). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman.

Beberapa studi sebelumnya telah menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil studi tersebut masih beragam. Hasil studi Fithri et al. (2019), Frastika & Franksiska (2021), Kaope & Sundari (2021), Kirana et al. (2022), Novendri (2021), Pratama (2019), Putri et al. (2019), Salam et al. (2022), Tulenan (2015), Turnip (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil studi Kurniawan & Rimas (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena lain yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan adalah motivasi. Kondisi ini disebabkan karena karyawan masih mengeluh sebagai akibat kurang adanya apresiasi dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya. Padahal, Suhariadi (2013) menjelaskan bahwa kinerja

karyawan merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa untuk menyelesaikan berbagai tugas, maka karyawan harus memiliki derajat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu. Dengan demikian, kinerjanya akan meningkat.

Beberapa hasil studi sebelumnya telah menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil studi tersebut masih inkonsistensi. Hasil studi Agustinus & Halim (2021), Frastika & Franksiska (2021), Kelimeda et al. (2019), Kurniawan & Rimas (2021), Kirana et al. (2022), Pratama (2019), Turnip (2020) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil studi Jatmika & Andarwati (2021) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam konteks studi ini, motivasi dijadikan sebagai variabel mediasi dalam menghubungkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Studi studi Fithri et al. (2019), Frastika & Franksiska (2021), Kaope & Sundari (2021), Kirana et al. (2022), Novendri (2021), Pratama (2019), Putri et al. (2019), Salam et al. (2022), Tulenan (2015), Turnip (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, studi Nuraya (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Akhirnya, studi Agustinus & Halim (2021), Frastika & Franksiska (2021), Kelimeda et al. (2019), Kurniawan & Rimas (2021), Kirana et al. (2022), Pratama (2019), Turnip (2020) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa studi tersebut masih terbatas menggunakan motivasi sebagai variabel mediasi, sehingga studi ini penting untuk dilakukan.

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa studi ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi.

## **METODE**

Populasi studi ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Stretchline Kota Tangerang berjumlah 566 karyawan. Selanjutnya, sampel studi ini menggunakan teknik quota sampling dengan jumlah sampel sebanyak 85 karyawan.

Studi ini menggunakan definisi operasional dan pengukuran variabel untuk mengukur variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Berikut ini adalah definisi operasional dan pengukuran variabel.

### **1. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2018). Studi ini menggunakan 11 indikator lingkungan kerja yang diadopsi dari Sedarmayanti (2018).

### **2. Motivasi**

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu (Sutrisno, 2020). Studi ini menggunakan 11 indikator motivasi yang diadopsi dari Sutrisno (2018).

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang (Kasmir, 2022). Studi ini menggunakan 6 indikator kinerja karyawan yang diadopsi dari Kasmir (2022). Studi ini menggunakan analisis SEM-PLS dengan bantuan alat analisis SmartPls untuk menguji hipotesis. Prosedur SEM-PLS menunjukkan perlu adanya pengujian model pengukuran dan model struktural.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi ini menggunakan sampel karyawan yang bekerja pada PT. Stretchline Tangerang dengan jumlah sampel 85 responden. Periode sebaran instrumen kuesioner berkisar antara bulan Juni 2022 sampai dengan Juli 2022 dan setiap minggunya peneliti melakukan dua sampai tiga kali penyebaran instrumen kuesioner. Karakteristik responden studi ini adalah sebagai berikut

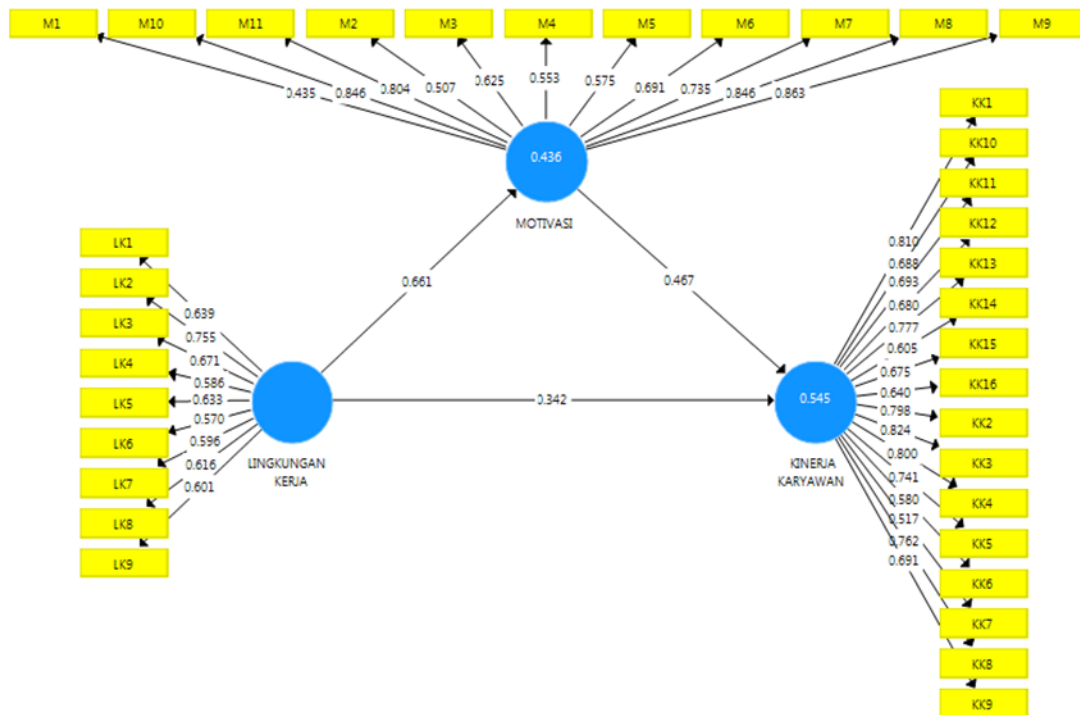
No.	Deskripsi	Frekuensi	%
1.	<b>Usia:</b>		
	18 tahun - 22 tahun	7	8,2
	23 tahun - 27 tahun	22	25,9
	28 tahun – 32 tahun	20	23,5
	33 tahun – 37 tahun	13	15,3
	38 tahun – 42 tahun	18	21,2
	43 tahun - 47 tahun	4	4,7
	48 tahun – 52 tahun	1	1,2
	<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>
2.	<b>Jenis Kelamin:</b>		
	Pria	48	56,5
	Wanita	37	43,5
	<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>
3.	<b>Lama Bekerja:</b>		
	< 1 tahun	8	9,4
	1 tahun – 5 tahun	28	32,9
	6 tahun – 10 tahun	27	31,8
	11 tahun – 15 tahun	7	8,2
	> 15 tahun	15	17,7
	<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>
4.	<b>Pendidikan Terakhir:</b>		
	SMA/SMK	45	52
	D3	11	12,9
	S1	29	34,1
	<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer diolah, 2022

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

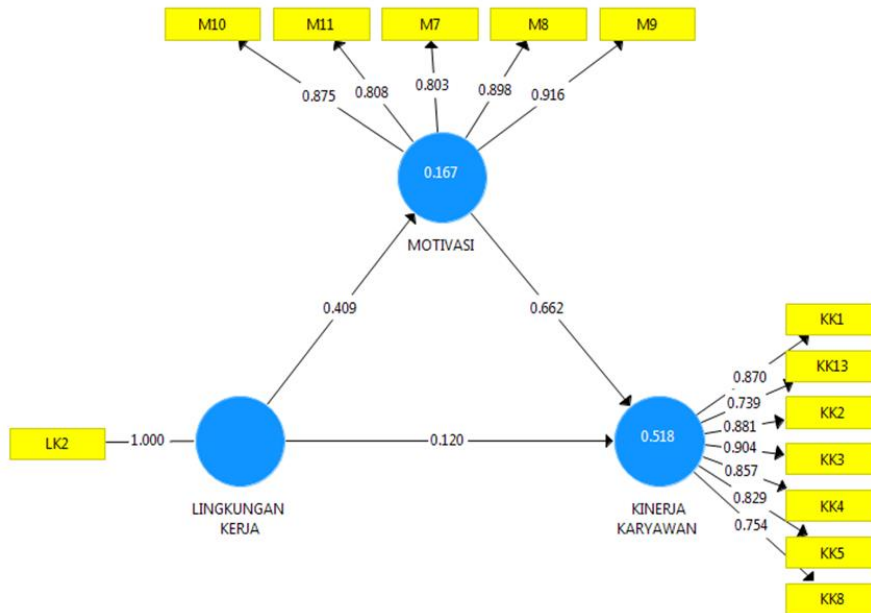
Berdasarkan informasi tersebut, maka dapat diketahui bahwa usia 23 tahun -27 tahun merupakan usia karyawan yang dominan dalam studi ini. Selanjutnya, jenis kelamin pria lebih dominan dibandingkan wanita dalam studi ini, serta lama bekerja karyawan paling dominan adalah 1 tahun – 5 tahun. Akhirnya, pendidikan terakhir karyawan yang paling dominan adalah SMA/SMK.

Studi ini menguji model pengukuran yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Berikut ini adalah hasil uji model pengukuran.



Gambar 1. Validitas Konvergen – Loading Factor

Berdasarkan gambar tersebut, maka dapat diketahui bahwa indikator LK1, LK3, LK4, LK5, LK6, LK7, LK8, LK9, M1, M2, M3, M4, M5, M6, KK6, KK7, KK9, KK10, KK11, KK12, KK14, KK15, dan KK16 memiliki nilai loading factor < 0,7, sehingga harus dikeluarkan dari konstruk kinerja karyawan, lingkungan kerja dan motivasi. Selanjutnya, hasil revisi validitas konvergen adalah sebagai berikut.



**Gambar 2.** Revisi Validitas Konvergen – Loading Factor

Berdasarkan gambar tersebut, maka dapat diketahui bahwa seluruh indikator untuk ketiga konstruk tersebut memiliki nilai loading factor > 0,7, sehingga telah memenuhi uji validitas konvergen. Selanjutnya, studi ini menguji validitas diskriminan adalah sebagai berikut.

	<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>Motivasi</b>
KK1	<b>0,870</b>	0,339	0,627
KK13	<b>0,739</b>	0,319	0,539
KK2	<b>0,881</b>	0,315	0,565
KK3	<b>0,904</b>	0,305	0,586
KK4	<b>0,857</b>	0,316	0,639
KK5	<b>0,829</b>	0,317	0,580
KK8	<b>0,754</b>	0,371	0,605
LK2	0,391	<b>1,000</b>	0,409
M10	0,630	0,369	<b>0,875</b>
M11	0,510	0,288	<b>0,808</b>
M7	0,622	0,286	<b>0,803</b>
M8	0,599	0,363	<b>0,898</b>
M9	0,682	0,439	<b>0,916</b>

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Diskriminan

Berdasarkan tersebut tersebut, maka dapat diketahui bahwa seluruh indikator untuk ketiga konstruk tersebut memiliki nilai loading factor yang lebih tinggi menjalskan konstruknya dibandingkan konstruk lainnya. Selanjutnya, studi ini menguji reliabilitas adalah sebagai berikut.

	Cronbach alpha	Composite Reliability	AVE
Kinerja Karyawan	0,927	0,942	0,698
Lingkungan Kerja	1,000	1,000	1,000
Motivasi	0,912	0,935	0,742

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Diskriminan

Berdasarkan tersebut tersebut, maka dapat diketahui bahwa seluruh konstruk untuk ketiga konstruk tersebut memiliki nilai cronbach alpha dan composite reliability > 0,7, sehingga uji reliabilitas terpenuhi. Selanjutnya, studi ini menguji hipotesis adalah sebagai berikut.

Hypotheses	Relationship	Coef.	t-stat.	Sig.	Result
H <sub>1</sub>	Lingkungan kerja → kinerja karyawan	0,120	1,530	0,127	Not Supported
H <sub>2</sub>	Lingkungan kerja → motivasi	0,409	4,446	0,000	Supported
H <sub>3</sub>	Motivasi → kinerja karyawan	0,662	9,111	0,000	Supported
Keterangan: Selanjutnya, nilai <i>adjusted R<sup>2</sup> motivasi</i> adalah 15,7%; dan <i>kinerja karyawan</i> adalah 50,6%. Selanjutnya, nilai <i>effect size f<sup>2</sup> lingkungan kerja → kinerja karyawan</i> (0,025); <i>lingkungan kerja → motivasi</i> (0,201); <i>motivasi → kinerja</i> (0,756).					

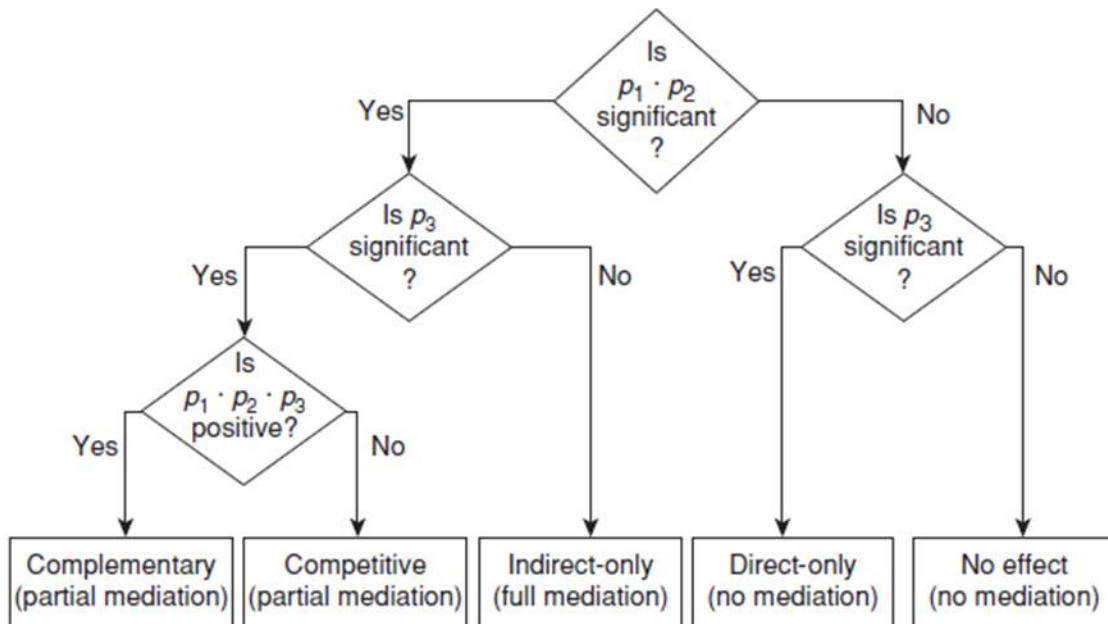
**Tabel 4.** Hasil Uji Hipotesis

Informasi pada tabel 4 menunjukkan bahwa H1 menunjukkan bahwa lingkungan kerja → kinerja karyawan (coef = 0,120; t-stat = 1,530; dan sig. = 0,127 > 0,05), sehingga H1 tidak terdukung. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Triharyanto dan Inva (2021), namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Khoiriah dan Wahyu (2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H2 menunjukkan bahwa lingkungan kerja → motivasi (coef = 0,409; t-stat = 4,446; dan sig. = 0,000 < 0,05), sehingga H2 terdukung. Hasil penelitian yang didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan Dwi (2021), Suyatno (2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi.

H3 menunjukkan bahwa motivasi → kinerja karyawan (coef = 0,662; t-stat = 9,111; dan sig. = 0,000 < 0,05), sehingga H3 terdukung. Hasil penelitian yang didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Dahlia (2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Prosedur analisis mediasi yang disarankan oleh Hair et al. (2017) digunakan dalam studi ini untuk menguji hipotesis mediasi. Gambar 3 menunjukkan prosedur analisis mediasi sebagai berikut.



H4 menunjukkan bahwa lingkungan kerja → motivasi → kinerja karyawan adalah bahwa lingkungan kerja → motivasi (coef = 0,409; t-stat = 4,446; dan sig. = 0,000 < 0,05), dan motivasi → kinerja karyawan (coef = 0,662; t-stat = 9,111; dan sig. = 0,000 < 0,05). Oleh karena itu, motivasi merupakan pemediasi parsial (complementary) lingkungan kerja → kinerja karyawan, sehingga H4 terdukung. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan Dwi (2021) menyatakan bahwa dengan demikian peran motivasi sebagai pemediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi memediasi secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Perlu adanya peningkatan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan motivasi karyawan untuk memberikan lingkungan kerja yang kondusif dan lebih nyaman. Studi ini memiliki keterbatasan adalah studi ini hanya menggunakan dua variabel dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh

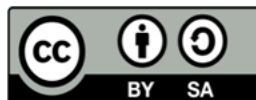


karena itu, studi selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andre Kurniawan. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada Hotel Inna Dharma Deli. Sintaksis: Jurnal Ilmiah Pendidikan. Vol 1 No 1 Juni 2021. P-ISSN 2775-5606. E-ISSN 2775-6483
- Bayu DH dan Corry Y. 2017. Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol. 5 No.1 Maret 2017. E-ISSN:2302– 2663. <http://doi.org/10.21009/JPEB>
- Ende and Ahmad Asep Firdaus. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Serang. Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis. e-ISSN: 2745-7273. Vol. 2, No. 1, Februari 2021. <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/admisi>
- Fikri, Putra dan Tentama dan Kusuma. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Pemediasi Kesiapan Kerja. Jurnal Optimum, Volume 9, Nomor 1 Maret 2019
- Isabella Jasmine dan Edalmen. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume II No. 2/2020 Hal: 450-460
- Ita Kusumastuti, Novita Kurniawati, Deny Loka Satria, Dwi Wicaksono. 2019. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium di Yogyakarta. Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen) Vol 3 No 1 2019.
- Lilis Sulastri. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi). Vol. 4 No. 1, 2020. P-ISSN; 2541-5255 E-ISSN: 2621-5306.
- Mellasanti Ayuwardani. 2021. The impact of Compensation and Work Environment towards the Employee Performances Mediated by the Job Satisfaction. Admisi dan Bisnis, Volume 22
- Ni Luh Sarianti, I Gusti Ayu Wimba, dan I Made Astrama. 2021. Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata. Nopember 2021 Vol. 1 (No. 4): Hal 1398-1408. e-ISSN 2774-7085
- Rakhmat Triadi, Siti Hidayah, dan Fasochah. 2019. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai yang di Mediasi oleh Komitmen Organisasi. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi. No. 47 / Th. XXVI / Oktober 2019.
- Santika, Antari. 2019. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening di LPD Desa Adat Kerobokan. Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi. p-ISSN 2301-8291. e-ISSN 2622-1489. Vol. 25, No. 1, Juni 2019, hal 72 – 83

- Suryaningrum, Haryono dan Amboningtyas. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal EK B I S / V o l. X X / N o. 2 E d i s i* September 2019.
- Suwandi dan Mandahuri. 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja pada PT ISS Cikarang. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 4 No 1, Januari 2021. E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259 DOI : <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.320>
- Tiswanti Ayunasrah, Ratnawati, Rahma Diana, Ansari. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM)*. Vol 4 No 1 Januari 2022 pp 01-10. e-ISSN 2809-9419; p-ISSN: 2809-9400. <https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/juiim>
- Wibowo dan Agustini. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Konsumen Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi. *JEMAP: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Perpajakan*. Vol.3, No.1, April 2020. ISSN: 2622-612X (Media Online)
- Ghozali, Imam. 2021. *Partial Least Square SmartPLS 3.2.9*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2020. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Penerbit PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* Edisi Kedua Cetakan Ketiga. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, V Wiratna. 2022. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.



**work is licensed under a**  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License