

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di CV Distributor Pembangunan

Carissa Aria Millenia Lazuar¹, Sutrisno², Heri Prabowo³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang

e-mail: carissaaria1@gmail.com¹, sutrisno@upgris.ac.id², heriprabowo@upgris.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kompetensi, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan dengan beberapa metode yaitu statistik deskriptif dan statistik induktif/inferensial. Menggunakan penentuan sampel secara tidak acak, dan beberapa pengumpulan data berdasarkan data primer yaitu data yang diperoleh melalui penelitian dengan menggunakan wawancara tidak langsung dengan mengajukan kuesioner terhadap responden, dan data sekunder berupa studi kepustakaan. Analisis data yang digunakan indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator), yang selanjutnya hasil pengolahan disajikan secara deskriptif analisis. Hasil penelitian ini menunjukkan :A. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, B. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. C. Kompetensi tidak berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. D. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. E. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh simultan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. F. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. G. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. I. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja. J. Adanya pengaruh tidak kompetensi, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja.*

Abstract

This research aims to identify the influence of competence, transformational leadership, work environment on employee performance and motivation as intervening variables. This research was conducted using several methods, namely descriptive statistics and

inductive/inferential statistics. Using non-random sampling, and some data collection based on primary data, namely data obtained through research using indirect interviews by submitting questionnaires to respondents, and secondary data in the form of literature studies. Data analysis using indirect effects is useful for testing the hypothesis of the indirect influence of an influencing variable (exogenous) on the influenced variable (endogenous) which is mediated by an intervening variable (mediator variable), then the processing results are presented in a descriptive analysis. The results of this research show: A. Competency has no effect on employee performance, B. Competency has no effect on work motivation. C. Competence does not simultaneously influence work motivation and employee performance. D. Transformational leadership has no effect on work motivation. E. Transformational leadership does not have a simultaneous effect on work motivation and employee performance. F. Transformational leadership influences employee performance. G. The work environment influences employee performance. H. The work environment has no effect on work motivation. I. The work environment does not simultaneously influence work motivation. A. There is an influence of incompetence, transformational leadership, work environment on employee performance and work motivation.

Keywords : *Work Environment, Employee Performance, Work Motivation.*

PENDAHULUAN

Pada era persaingan usaha yang semakin ketat, karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerja. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu". Kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan penerapan gaya kepemimpinan dan peran atasan yang sesuai karena dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan". Pimpinan dapat berpengaruh terhadap karyawan, karena seorang pimpinan dapat mempengaruhi karyawannya dengan memberikan pengarahannya dan dukungan, sehingga menimbulkan motivasi kerja dan semangat yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja ataupun performance ialah cerminan terhadap peningkatan pencapaian penerapan sesuatu program aktivitas ataupun kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis sesuatu organisasi. Kinerja bisa diukur dari kemampuan karyawan dalam menuntaskan tugas-tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Sesuatu perseroan pastinya memerlukan kinerja besar dari sumber daya manusia/karyawannya, guna menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Terus menjadi berpotensi sumber daya manusia yang dipunyai sesuatu industri hingga sesuatu industri hendak sanggup bersaing serta menjajaki pertumbuhan dunia bisnis. Telah

selayaknya industri melakukan suatu usaha buat meningkatkan sumber daya manusia yang lebih berkompeten supaya mempunyai kinerja yang baik selaku modal perseroan guna untuk lebih maju lagi.

Dalam sebuah perusahaan kita bisa menilai beberapa kebijakan perusahaan dan bagaimana perusahaan meningkatkan kinerja pada karyawan bagaimana sistematika perusahaan tersebut bisa berjalan dengan baik dengan tujuan yang sesuai dengan visi misi perusahaan tersebut gaya kepemimpinan yang baik di era modern yang sangat dibutuhkan untuk memajukan perusahaan tersebut. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam organisasi baik di dalam maupun di luar ruangan tempat kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

Pada saat rekan kerja ada yang sakit atau ada kegiatan tertentu yang mengharuskan karyawan tersebut tidak bekerja, maka rekan kerja yang dalam satu bidang pekerjaan dapat mengambil pekerjaan tersebut tanpa mengurangi tugas dan tanggungjawab mereka.

Motivasi adalah keinginan untuk bertindak atau berbuat sesuatu. Setiap individu dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan, kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

1. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Nitisemito, 2014 (dalam penelitian Martin 2022), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam organisasi baik di dalam maupun di luar ruangan tempat kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

b. Jenis Lingkungan Kerja

- 1) Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja fisik dapat diartikan sebagai semua kondisi yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti dalam Rahmawanti dkk (2014) lingkungan kerja non fisik adalah segala situasi yang terjadi terkait dengan hubungan kerja, baik dari atasan maupun dengan rekan kerja, maupun dengan bawahan

c. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti dalam penelitian Asthenu (2022) adalah:

- a) Penerangan Cahaya
- b) Temperatur di tempat kerja
- c) Kelembapan di tempat kerja
- d) Sirkulasi udara di tempat kerja
- e) Kebisingan di tempat kerja
- f) Getaran Mekanis di tempat kerja

- g) Bau-bauan di tempat kerja
 - h) Tata warna di tempat kerja
 - i) Dekorasi/tata ruang
 - j) Keamanan di tempat kerja
 - d. Aspek Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi beberapa bagian atau dapat disebut sebagai aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003):
 - 1) Pelayanan kerja.
 - 2) Kondisi kerja.
 - 3) Hubungan karyawan.
 - e. Manfaat Lingkungan Kerja
Manfaat lingkungan kerja adalah terciptanya semangat kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, keuntungan yang di dapat dari bekerja dengan orang-orang yang memiliki motivasi adalah pekerjaan diselesaikan dengan baik. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala. Kinerjanya yang bersangkutan dan tidak memerlukan terlalu banyak pengawasan dan semangat merasa akan tinggi
 - f. Indikator Lingkungan Kerja
Sedarmayanti dalam peneitian Ananda (2022) lingkungan kerja dapat diidentifikasi berdasarkan indikator-indikator sebagai berikut:
 - 1) Penerangan Cahaya atau penerangan sangat besar
 - 2) Sirkulasi udara Oksigen.
 - 3) Kebisingan.
 - 4) Fasilitas keamanan
 - 5) Warna.
2. Kinerja Karyawan
- a. Definisi Kinerja Karyawan
Mangkunegara dalam penelitian Dehotman (2022) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.
 - b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja
Kunanti , dkk (2022) menyatakan bagaimanapun harapan yang ingin dicapai dari hasil penilaian kinerja personel adalah kinerjanya baik. Oleh karena itu, para pimpinan dan bagian personil sejak awal harus menyadari akan pentingnya faktor-faktor yang mempengaruhi mengapa seseorang bisa berkinerja baik dan tidak. Pada umumnya kinerja personil dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu antara lain:
 - 1) Sasaran.
 - 2) Standar.
 - 3) Umpan balik.

- 4) Peluang
 - 5) Sarana
 - 6) Kompetensi.
 - 7) Disiplin Kerja
- c. Tujuan Kinerja Karyawan.
Ada 6 tujuan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:
- 1) Kemahiran kemampuan penugasan baru dimaksudkan untuk meningkatkan hasil kinerja dan kegiatan.
 - 2) Kemahiran dari pengetahuan baru yang akan membantu karyawan dengan aktivitas pemecahan masalah yang kompleks untuk membuat keputusan tentang tugas.
 - 3) Kemahiran atau peningkatan yang diperoleh dari sikap terhadap rekan kerja dengan satu aktivitas kinerja.
 - 4) Mendapatkan target peningkatan kinerja.
 - 5) Peningkatan kualitas atau produksi.
 - 6) Perbaikan dalam waktu atau pengiriman
- d. Dimensi Kinerja Karyawan.
Kinerja karyawan memiliki dua dimensi Rivai (2004) yaitu:
- 1) Efektivitas yang mengarah pada pencapaian hasil kerja yang maksimal,
 - 2) Efisiensi berkaitan dengan membandingkan input dan kenyataan penggunaannya atau bagaimana pekerjaan itu dilakukan.
- e. Tipe-Tipe Kinerja Karyawan.
Beberapa jenis kinerja karyawan (Gomes, 2001) adalah sebagai berikut:
- 1) Quantity of work:
 - 2) Quality of work
 - 3) Job knowledge
 - 4) Creativeness.
 - 5) Cooperative.
 - 6) Dependability.
 - 7) Initiative.
 - 8) Personal qualities.
- f. Indikator Kinerja Karyawan
Indikator itu penting karena penilaian kinerja didasarkan pada indikator itu sendiri. Adapun ukuran dari kinerja karyawan menurut Masram dalam penelitian Putri (2022) sebagai berikut:
- 1) Tanggung jawab
 - 2) Disiplin.
 - 3) Inisiatif.
 - 4) Kerja sama.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Robbins dalam penelitian Br Butar-Butar (2022) menyatakan bahwa membagi Konsep-konsep Motivasi dalam dua bagian, yaitu: 1) Teori Awal tentang Motivasi, meliputi: (a) teori hierarki kebutuhan, (b) teori X dan teori Y, dan (c) teori dua faktor. Dan 2) Teori Kontemporer tentang Motivasi, meliputi: (a) teori ERG, (b) teori kebutuhan McClelland, (c) teori evaluasi kognitif, dan (d) teori harapan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja.

- 1) Usia
- 2) Jenis kelamin.
- 3) Status perkawinan
- 4) Jumlah tanggungan.
- 5) Masa kerja

c. Cara meningkatkan motivasi kerja.

Ada dua cara utama seorang pemimpin dapat meningkatkan motivasi kerja (Munandar, 2010) yaitu:

- 1) Bekerja keras
- 2) Memberi tujuan yang bermakna.

d. Tujuan pemberian motivasi kerja.

Menurut Hasibuan (2014) tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong semangat dan antusiasme bagi karyawan.
- 2) Meningkatkan moral karyawan dan kepuasan kerja.
- 3) Meningkatkan produktivitas karyawan.
- 4) Menjaga loyalitas dan stabilitas karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan disiplin dan mengurangi tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 10) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.

e. Pendekatan Motivasi Kerja

Menurut Wilson Bangun dalam penelitian Sandi (2022) pendekatan motivasi antara lain :

- 1) Pendekatan Tradisional.
- 2) Pendekatan Hubungan Manusia.
- 3) Pendekatan Sumber Daya Manusia.
- 4) Pendekatan Kontemporer

f. Prinsip Motivasi

Sedarmayanti dalam penelitian Rifqi (2022) Prinsip untuk analisis masalah motivasi sebagai berikut:

- 1) Prilaku berganjaran cenderung akan diulangi
- 2) Faktor motivasi.

- 3) Memberi ganjaran atas perilaku yang diinginkan.
 - 4) Perilaku tertentu lebih “reinforced”.
 - 5) Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.
 - 6) Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi, yang berakibat pribadi dibandingkan yang organisasi.
- g. Tujuan Motivasi
- Terdapat beberapa tujuan motivasi yang di kemukakan oleh Hasibuan dalam penelitian Rifqy (2022) di antaranya :
- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
 - 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
 - 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
 - 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
 - 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
 - 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
 - 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
 - 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
 - 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
 - 10) Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- h. Hal-hal yang Perlu Di perhatikan Dalam Pemberian Motivasi
- Menurut Sutrisno dalam penelitian Haetami, dkk (2023) “Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi ialah :
- a) Memahami perilaku bawahan
 - b) Harus berbuat dan berperilaku realistis
 - c) Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda.
 - d) Mampu menggunakan keahlian
 - e) Pemberian motivasi harus mengacu kepada orang,
 - f) Harus dapat memberikan keteladanan
- i. Indikator Motivasi Kerja
- Hafidzi dkk dalam penelitian Haetami dkk (2022) menyatakan bahwa adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:
- a) Kebutuhan Fisik.
 - b) Kebutuhan rasa aman.
 - c) Kebutuhan sosial.
 - d) Kebutuhan akan penghargaan.
 - e) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data riset kompetensi dan kinerja karyawan di CV. Distributor Pembangunan. Jumlah sampel 80 orang. Pengambilan data ini diambil melalui angket dan dokumentasi. Tempat penelitian yang akan peneliti lakukan adalah di CV. Distributor Pembangunan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil uji Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan kerja diperoleh nilai P-Value $0,00 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima.

Dalam mencapai kinerja yang baik, beberapa masalah perlu mendapat perhatian, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan tenang sehingga seperti itulah adanya berdampak pada hasil kerja dan kinerja (Kusuma, 2021). Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu : Lingkungan kerja fisik dan non fisik. Penjelasan tentang lingkungan kerja fisik, yaitu segala kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja seperti fasilitas, ventilasi, pencahayaan, suhu udara yang mana dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik semua kondisi yang terjadi berhubungan dengan pekerjaan hubungan, baik dengan hubungan atasan maupun dengan hubungan rekan kerja atau dengan hubungan dengan bawahan (Putri et al., 2019).

Menciptakan lingkungan kerja dimana karyawan berada produktif sangat penting untuk meningkatkan keuntungan bagi organisasi, korporasi atau usaha kecil. Hubungan antara pekerjaan, tempat kerja dan alat kerja, tempat kerja menjadi bagian integral dari pekerjaan itu sendiri. Manajemen yang mendikte bagaimana, tepatnya, untuk memaksimalkan produktivitas karyawan berpusat pada dua area fokus utama: pribadi motivasi dan infrastruktur lingkungan kerja (Kusuma, 2021).

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila pegawai menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis kinerja karyawan juga tinggi (Badrianto & Ekhsan, 2019).

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sudah di teliti oleh penelitian sebelumnya di antaranya adalah: (Bagis et al., 2020), (Rahayu & Rushadiyati, 2021), dan (Badrianto et al., 2022).

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja

Hasil uji Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja diperoleh nilai P-Value $0,76 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga H1 ditolak.

Lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan motivasi kerja. Lingkungan kerja fisik dan non fisik adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan, selain itu lingkungan kerja non fisik yang kondusif juga dapat membantu dalam meningkatkan prestasi karyawan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar

lingkungan kerja harus baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan, merasa senang selalu termotivasi untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya (Pranitasari et al., 2018).

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi, hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya di antaranya adalah: (Khoiriah et al., 2019), (S. Efendi & Hardiyanto, 2021), dan (Prakoso & Efendi, 2022).

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan motivasi kerja sebagai variabel intervening

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi timbul karena adanya keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, adanya penghormatan atas diri, adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik (Uno, 2010:10).

Sirsa (2014) mengemukakan bahwa siswa memerlukan motivasi untuk bekerja sehingga pada saat mereka bekerja ada rasa menyenangkan saat melaksanakan tugastugasnya. Menurut Fattah (2009:19) mengemukakan bahwa proses motivasi sebagian besar diarahkan untuk memenuhi dan mencapai kebutuhan. Hasibuan (2007:92) mengemukakan bahwa motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Uno (2014:71) menerangkan bahwa motivasi kerja EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi . merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Hal tersebut diharapkan dengan adanya motivasi kerja mahasiswa yang tinggi akan berdampak baik pada kesiapan kerja siswa.

Hasil uji Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan kerja diperoleh nilai P-Value $1,00 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, sehingga H1 ditolak.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengelolaan data dan analisis data mengenai pengaruh kompetensi, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening di CV Distributor Pembangunan, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

Ananda, F. R. (2023). Literature Review Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Karyawan CV. Tidar Jaya. Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi, 4(2), 75-85.

- Asthenu, J. R., & Pattipeilohy, V. R. (2022). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JURNAL MANEKSI*, 11(2), 478-482.
- Azizah, I., & Setyowati, T. (2022). Rekrutmen, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Bondowoso. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2), 338-348.
- Br Butar-Butar, N. A. T. A. S. I. A. (2022). Pengaruh Diklat Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada PT. BAKRIE SUMATERA PLANTATIONS Tbk.
- Dehotman, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren AL Uswah Pekanbaru Riau. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(1), 1-8.
- Firmanshah, R. F., & Pangestu, E. R. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Panangankanan Kota Bandung (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis).
- Hesty, R., Sutrisno, S., & Pratiwi, L. (2023, September). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi (Vol. 8)*.
- Iriawan, M. (2022). Pengaruh Job Insecurity Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 566-575.
- Martini, I. A. O., Adriati, I. G. A. W., & Sutrisni, K. E. (2022). Meningkatkan Kepuasan Kerja Melalui Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja. *JMM UNRAM-MASTER OF MANAGEMENT JOURNAL*, 11(2), 151-160.
- Nugraheni, D. J., Sutrisno, S., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Era Pandemi. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(2), 127-150.
- Nurjanah, N., Sutrisno, S., & Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh Motivasi, Inovasi, Dan Kompetensi Terhadap Keberhasilan UMKM Dengan Kemampuan Usaha Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 1(3), 143-152.
- Putra, D. A., & Adriansyah, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Fraksi X DPR RI. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 8(3), 124-131.
- Putri, N. K. D. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Peguyangan (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Sandi, G. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Ina Production. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(5), 307-317.
- Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan:

- Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1781-1881.
- Sutrisno, S., & Kurniawan, B. (2020). Analisis Kemampuan Adaptasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas PGRI Semarang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (JEMA) Universitas Ngudi Waluyo*, 1(2), 42-49.
- Sutrisno, S., Tannady, H., Arta, D. N. C., Asmarany, A. I., & Djojo, L. N. S. B. (2023). Analisis Peran Lingkungan Kerja Dan Cyberloafing Terhadap Performa Karyawan Perusahaan Pengendalian Dan Perlindungan Mesin Manufaktur. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(2), 1388-1397.
- Tiara, M. I., Sutrisno, S., & Darmaputra, M. F. (2024). Pengaruh Kompetensi, Inovasi, Pelatihan, Terhadap Kinerja UMKM Center Kabupaten Semarang. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 13-24.
- Triany, C. C. A., Sutrisno, S., & Darmaputra, M. F. (2023). Pengaruh Kualitas SDM dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 8104-8116.
- Wiska, M., Ermawati, E., & Ronaldi, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya. *MANAJEMEN DEWANTARA*, 6(3), 321-328.
- Yahya, S., Sutrisno, S., & Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh Kompetensi Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 1(4), 35-43.