

Analisis Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

Irma Yani

¹Program Studi Manajemen, ²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

email : imaayn048@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja pada dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera utara yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah pegawai umum di dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera utara dengan jumlah populasi 107 dan dalam penelitian ini sampel didapatkan berjumlah 52 responden pegawai tetap dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera utara. Teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuisisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja, secara langsung terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja hasilnya menunjukkan positif dan tidak signifikan

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja.*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi membuat tekanan persaingan antara perusahaan semakin ketat. Banyak perusahaan yang mewajibkan untuk meningkatkan keunggulan disegala bidang dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Sumber daya manusia berfungsi yang penting, dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu karyawan perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusia yang mampu mengatur maupun mengelola sumber daya yang lainnya.

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakkan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemelihara, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Orang yang melaksanakan aktivitas tersebut adalah manajer sumber daya manusia, yang memperoleh kewenangan dari manajer umum untuk mengelola manusia dalam suatu organisasi (Bangun, 2012)

Bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana. Kinerja karyawan merupakan hasil dari pencapaian kerja yang dinilai dari segi kualitas berdasarkan standar kerja yang ada di dalam organisasi ataupun di dalam instansi kerja (Hasibuan, 2013)

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang bersumber disuatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja seseorang karyawan terhadap perusahaan sering kali menjadi hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap perusahaan ingin pegawainya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja agar terciptanya kinerja yang baik dikalangan pegawai, maka dibutuhkan lingkungan kerja yang baik dari perusahaan dan motivasi kerja yang baik dari karyawan (Any, 2013)

(Bangun, 2012) Mengemukakan bahwa "kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standart). Apabila kinerja karyawan baik, maka perusahaan akan mendapatkan tujuan dari apa yang diharapkan perusahaan dengan hasil kinerja yang karyawan berikan." (Subroto, 2017) kinerja merupakan tolak ukur pegawai dalam melaksanakan tugas yang di targetkan untuk menyelesaikan dan upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan diketahui pengukuran kinerja yang tepat.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja. Menurut (Jufrizen, 2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan tingkat penurunan motivasi kerja.

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku seseorang untuk mempunyai kemauan dan kesediaan untuk bekerja. Adanya motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Menurut (Jufrizen, 2017) mengungkapkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang

berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Pemberian motivasi terhadap pegawai diharapkan mampu memberikan hasil kinerja yang lebih efektif bagi perusahaan ke efektifan kinerja karyawan sangat penting karena berhubungan dengan keberlangsungan hidup perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan maka keefektifan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan. Keefektifan kinerja karyawan dapat berdampak buruk pada keberlangsungan perusahaan.

Dinas pemuda dan olahraga yang merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang pembangunan serta pengelolaan keolahragaan nasional. Karyawan Negeri Sipil (PNS) merupakan pegawai yang bekerja di lingkungan pemerintahan merupakan karyawan pemerintah, di lingkungan kementerian mau pun di pemerintah daerah, baik provinsi maupun kabupaten kota. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan abdi negara yang menjalankan roda pemerintah, berdirinya Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara (Disporasu) sejak tahun 1999 adalah dalam rangka upaya pembinaan dan pengembangan pemuda dan olahraga yang merupakan faktor potensial di dalam usaha pembangunan sumatera utara secara menyeluruh dan merata, maka dibentuklah Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara (Disporasu) berdasarkan pasal 49 ayat 1 Undang-Undang No. 5 Tahun 1974 dengan peraturan daerah No. 14 Tahun 1997.

Berdasarkan hasil riset awal pada dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera utara terhadap kinerja pegawai dinilai masih kurang maksimal, hal tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kerja yang dicapai dari sebagian pegawai khususnya dalam mewujudkan target kerja yang telah ditentukan oleh instansi. Kinerja seorang pegawai terhadap instansi pemerintah sering kali menjadi hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap instansi pemerintah ingin pegawainya memiliki kinerja yang baik dalam bekerjanya. Agar terciptanya kinerja yang baik dikalangan pegawai, maka dibutuhkan suatu motivasi kerja yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman dari instansi pemerintah. Kinerja mempunyai arti penting bagi perusahaan, kinerja sangat berpengaruh dalam progres dalam lembaga pemerintah, baik buruknya instansi pemerintah ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan pegawai. Semakin baik kinerja yang dihasilkan pegawai maka semakin meningkat hasil yang diperoleh instansi pemerintah. Begitu pun sebaliknya semakin buruk kinerja yang dihasilkan maka semakin menurun hasil yang diperoleh.

Kemudian dapat diperoleh beberapa masalah lain yang terlihat seperti lingkungan kerja pegawai yang masih belum efektif, ditandai dengan peralatan dan perlengkapan yang belum lengkap sehingga membuat pegawai kurang nyaman melakukan pekerjaan. Dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera utara terlalu sepi dan ruang kantor sangat sedikit sehingga tidak efisien dan membuat tamu menunggu lama. Lingkungan kerja secara maksimal, ruang gerak yang terbatas dalam sebuah ruangan sehingga mobilitas karyawan terganggu serta tata kelola arsip yang ada kurang tertata dengan benar sehingga banyak file-file berserakan di tempat kerja masing-masing karyawan yang dapat menyebabkan pekerja terganggu.

Selain itu motivasi kerja pada dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera utara masih rendah, dikarenakan masih ada kinerja karyawan yang rendah dapat dilihat dari beberapa pegawai yang kurang bergairah dalam bekerja, ketekunan yang dalam bekerja masih rendah dan pemanfaatan waktu yang belum maksimal oleh karena itu pemberi motivasi kerja terhadap pegawai diharapkan mampu memberikan hasil kinerja yang lebih efektif. Atasan/pimpinan harus mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat lagi karna bagaimana pun keefektifitas kinerja pegawai sangat penting karena berhubungan dengan keberlangsungan hidup perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan maka keefektifan kinerja karyawan dapat salah satu faktor yang perlu diperhatikan, keefektifan kinerja pegawai dapat berdampak buruk pada keberlangsungan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis merasa tertarik, untuk membahas masalah tentang pentingnya lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul “Analisis Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara”

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan terdiri dari 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat yaitu lingkungan kerja (X), motivasi kerja (Z), sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dalam perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2016) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut (Juliandi, 2015) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditemukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah jenuh dan telah terjawab.

Penelitian ini tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, Jl. Williem Iskandar No.9, Kenangan Baru, kec. Percut Sei Tuan, kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371. Penelitian ini direncanakan dari bulan Februari 2021 sampai dengan Juni 2021.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di dinas pemuda dan olahraga provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 107 orang pegawai tetap. Sampel dari penelitian ini berjumlah 52 orang pegawai tetap di kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (interview) yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan. Dan melakukan wawancara tersebut dengan pihak pegawai umum setempat.

2. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai di objek penelitian yaitu dinas pemuda dan olahraga dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi

Dalam teknik pengumpulan data penelitian setelah data kuesioner dibagikan kepada responden, selanjutnya angket (kuesioner) penelitian diuji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan rumus-rumus.

Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Structural Equation Modelling (SEM), Partial Least Square (PLS), Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model), Convergent Validity, Discriminant Validity, Composit Reliability, Second Order Confirmatory Factor Analysis, Evaluasi Model Struktural (Inner Model), R-Square (R²) dan Uji Hipotesis (Bootstrapping).

3. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Statistik

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi yang dapat dilihat dari frekuensi data masing-masing variabel. Statistik deskriptif memberikan gambaran

mengenai suatu variabel-variabel dalam penelitian yang dilihat dari rata-rata (mean), standar deviasi, nilai maksimum dan minimum (Aktarina, 2015). Hasil data analisis statistik deskriptif adalah sebagai berikut :

Nilai mean tertinggi untuk lingkungan kerja (X) terdapat pada indikator X2 dengan pernyataan suasana kerja pegawai tenang dan bebas dari suara bising mesin, dengan nilai mean sebesar 3.346. Hal ini berarti responden setuju dengan pernyataan kuisioner tersebut. Sedangkan untuk nilai mean terendah terdapat pada indikator X7 dan X13 dengan pernyataan instansi saat ini menyediakan ventilasi dan AC di tempat bekerja sehingga oksigen tetap terjaga dan suara bising ditempat kerja mengakibatkan pegawai tidak bisa mencapai target kerja. Dengan nilai meannya 3.038. Ini menandakan bahwa responden kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

Selanjutnya pada nilai mean untuk indikator dari kinerja pegawai (Y) nilai mean tertinggi terdapat pada indikator Y1, nilai meannya sebesar 4.038. Dengan pernyataan saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja. Hal ini menandakan bahwa pernyataan tersebut banyak disetujui oleh responden. Sedangkan untuk nilai terendah dari indikator kinerja pegawai (Y) terdapat pada Y16, dengan nilai mean 3.462. Hal ini menunjukkan bahwa responden kurang setuju dengan pernyataan saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan atasan/pimpinan.

Untuk variabel terakhir yaitu indikator dari variabel motivasi kerja (Z) yang memiliki nilai mean tertinggi Z1 yaitu sebesar 3.231, dengan pernyataan yang menyebutkan saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karier di instansi dimana hal ini berarti responden setuju dengan pernyataan ini. Dan untuk mean yang terendah untuk indikator variabel motivasi kerja (Z) berada pada Z9 dengan nilainya 2.827, pada pernyataan instansi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju. Yang mana responden kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Analisis Model Pengukuran (outer Model)

1. Convergent Validity

Untuk menguji convergent validity maka yang digunakan adalah nilai outer loading atau loading factor. Suatu indikator dikatakan memenuhi convergent validity dan masuk dalam kategori baik jika nilai outer loading atau loading factor > 0,7. Hasil convergent validity adalah masing-masing indikator variabel penelitian menunjukkan banyak yang memiliki nilai outer loading atau loading factor > 0,7. Namun terdapat juga indikator yang memiliki nilai outer loading < 0,7. Menurut (Aktarina, 2015). nilai outer loading atau loading factor antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity.

2. discriminan Validitas

Validitas discriminan adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Adapun hasil dari nilai heretroit-monotrait ratio (HTMT) yang didapatkan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai heretroit-monotrait ratio (HTMT) variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $0.325 < 0.90$, hal ini menandakan bahwa konstruk memiliki diskriminan yang baik.

2. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai heretroit-monotrait ratio (HTMT) variabel lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Z) sebesar $0.600 < 0.90$, hal ini menandakan bahwa konstruk memiliki diskriminan yang baik.

3. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai heretroit-monotrait ratio (HTMT) variabel motivasi kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $0.359 < 0.90$, hal ini menandakan bahwa konstruk memiliki diskriminan yang baik.

Selain mengamati nilai heretroit-monotrait ratio (HTMT), discriminant validity juga dapat diketahui melalui metode lain yaitu dengan melihat nilai cross loading. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminant validity apabila nilai cross loading indikator pada

variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya (Aktarina, 2015). Hasil cross loading adalah sebagai berikut :

Nilai cross loading masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lainnya. Namun berdasarkan hasil tersebut tidak semua indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun masing-masing variabelnya.

3. Construct Reability And Validity

Construct reability and validity (validitas dan reabilitas konstruk) adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan nilai konstruk harus cukup tinggi. Kriteria construct reability and validity yang baik dapat dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE). Hasil nilai Average Variance Extracted (AVE) dapat dilihat sebagai berikut :

1. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai AVE variabel lingkungan kerja (X) sebesar $0.612 > 0.5$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki validitas yang baik.

2. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai AVE variabel kinerja pegawai (Y) sebesar $0.652 > 0.5$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki validitas yang baik.

3. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai AVE variabel motivasi kerja sebesar $0.617 > 0.5$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki validitas yang baik.

Selain mengamati nilai Average Variance Extracted (AVE), construct reability and validity juga dapat diketahui melalui metode lain yaitu dengan melihat nilai composite reliability. Suatu indikator dinyatakan memenuhi syarat apabila nilai composite reability > 0.6 (Aktarina, 2015). Berikut hasil nilai composite reability sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai yang diperoleh dari nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) sebesar $0.945 > 0.6$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki validitas yang baik.

2. Berdasarkan nilai yang diperoleh dari nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) sebesar $0.944 > 0.6$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki validitas yang baik.

3. Berdasarkan nilai yang diperoleh dari nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (Z) sebesar $0.941 > 0.6$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki validitas yang baik.

Selain composite reability, construct reability and validity juga dapat diketahui dengan metode lainnya yaitu dengan melihat nilai cronbach's alpha. Suatu indikator dinyatakan memenuhi construct reability and validity apabila nilai cronbach's alpha > 0.7 (Aktarina, 2015). berikut ini hasil nilai cronbach's alpha :

1. Berdasarkan hasil nilai persamaan yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha variabel lingkungan kerja (X) sebesar $0.936 > 0.7$, maka diketahui bahwa variabel memiliki validitas yang baik.

2. Berdasarkan hasil nilai persamaan yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha variabel kinerja pegawai (Y) sebesar $0.933 > 0.7$, maka diketahui bahwa variabel memiliki validitas yang baik.

3. Berdasarkan hasil nilai persamaan yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha variabel motivasi kerja (Z) sebesar $0.931 > 0.7$, maka diketahui bahwa variabel memiliki validitas yang baik.

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural bertujuan untuk menganalisis hipotesis penelitian. Minimal ada dua bagian yang perlu di analisis didalam model ini, yaitu; koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

1. Koefisien Determinasi (R-square)

R- square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil r-square untuk variabel laten endogen.

1. Jika nilai $R^2 = 0,75$, maka model adalah substansi (kuat)
2. Jika nilai $R^2 = 0,50$, maka model adalah moderate (sedang)
3. Jika nilai $R^2 = 0,25$, maka model adalah lemah (buruk)

Berikut ini tabel yang nilai R-Square dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel.1 Pengolaan Data PLS R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Pegawai (Y)	0.152	0.118
Motivasi Kerja (Z)	0.358	0.345

Berdasarkan tabel di atas maka didapatkan hasil nilai R-Square yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. R-Square adjusted = 0.118, artinya kemampuan variabel lingkungan kerja (X1) dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 11.8% menunjukkan model adalah lemah (buruk).
2. R-Square adjusted = 0.345, artinya kemampuan variabel lingkungan kerja (X1) dalam menjelaskan variabel motivasi kerja (Z) adalah sebesar 34.5% menunjukkan model adalah lemah (buruk).

2. F-square

F-square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria penarikan kesimpulan adalah jika nilai f^2 sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai f^2 sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai f^2 sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel.2 Pengolaan Data PLS F-Square

	F-Square	
	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (Z)
Lingkungan Kerja (X)	0.023	0.558
Kinerja Pegawai (Y)		
Motivasi Kerja (Z)	0.052	

Sumber: pengolaan data SEM-PLS

Berdasarkan tabel di atas maka didapatkan hasil nilai F-Square yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai F-Square variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0.023, maka efeknya tergolong moderat (sedang).
2. Nilai F-Square variabel lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Z) sebesar 0.558, maka efeknya tergolong besar (kuat).
3. Nilai F-Square variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0.052, maka efeknya tergolong kecil (lemah)

Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan pengujian hipotesis.

1. Pengaruh Langsung (Pengaruh Langsung)

Analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Aktarina, 2015) dengan kriterianya sebagai berikut:

1. jika nilai koefisien jalur positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah. Jika nilai P-Values < 0.05 maka hasil signifikan.
2. jika nilai koefisien jalur negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah. Jika nilai P-Values > 0.05 maka hasil tidak signifikan.

Tabel.3 Pengolaan Data PLS Dirrect Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja (X) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.172	0.182	0.198	0.870	0.385
Lingkungan Kerja (X) -> Motivasi Kerja (Z)	0.599	0.610	0.076	7.887	0.000
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.262	0.259	0.198	1.320	0.187

Sumber: pengolaan data SEM-PLS

Berdasarkan tabel di atas maka didapatkan hasil nilai Dirrect Effect yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y), pada koefisien jalur memiliki nilai sebesar 0.172 dan P-values 0.385 > 0.05 maka disimpulkan hasil bahwa pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) hasilnya menunjukkan positif dan tidak signifikan.
2. pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Z), pada koefisien jalur memiliki nilai sebesar 0.599 dan P-values 0.000 < 0.05 maka disimpulkan hasil bahwa pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Z) hasilnya menunjukkan positif dan signifikan.
3. pengaruh motivasi kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y), pada koefisien jalur memiliki nilai sebesar 0.262 dan P-values 0.187 > 0.05 maka disimpulkan hasil bahwa pengaruh motivasi Kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) hasilnya menunjukkan positif dan tidak signifikan.

2. Inderrect Effect (pengaruh Tidak Langsung)

Pengaruh tidak langsung (inderrect effect) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel dipengaruhi (Endogen) yang diperantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (Juliandi, 2018). Dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai P-Values < 0.05, maka hasilnya signifikan. Ini mengartikan bahwa variabel mediator memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung
2. Jika P-Values > 0.05, maka hasilnya tidak signifikan. Ini mengartikan bahwa variabel mediator tidak memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain pengaruhnya langsung.

Berikut ini hasil olah data untuk nilai indereect effect (pengaruh tidak langsung) adalah sebagai berikut:

Tabel.4 Inderect Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja (X) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.157	0.163	0.128	1.230	0.219

Sumber: pengolaan data SEM-PLS

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, maka nilai direct effect (pengaruh langsung) yang didapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. pengaruh lingkungan Kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dimediasi oleh motivasi kerja (Z), pada koefisien jalur memiliki nilai sebesar 0.157 dan P-values 0.219 > 0.05 maka disimpulkan hasil bahwa pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dimediasi oleh motivasi kerja (Z) hasilnya menunjukkan positif dan tidak signifikan.

4. PEMBAHASAN

Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian yang sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja (Z) ditunjukkan nilai direct effect sebesar 0.172 dengan tingkat signifikansinya $0.385 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

Penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan hasil dari pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dilakukan oleh (Hanafi & Yohana, 2017) dimana hasil yang diperoleh yaitu lingkungan kerja berpengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tidak berpengaruh signifikan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Pada pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Z), ditunjukkan nilai direct effect sebesar 0.599 dengan tingkat signifikansinya $0.000 < 0.05$ maka disimpulkan hasil bahwa pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Motivasi Kerja (Z) hasilnya menunjukkan positif dan signifikan.

Penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan hasil dari pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Z) yang dilakukan oleh (Sari & Aziz, 2019), dimana hasil yang diperoleh yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja terbukti besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada pengaruh motivasi kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y), ditunjukkan nilai direct effect sebesar 0.262 dengan tingkat signifikansinya $0.187 > 0.05$ maka disimpulkan hasil bahwa pengaruh motivasi Kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) hasilnya menunjukkan positif dan tidak signifikan.

Penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan hasil dari pengaruh motivasi kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) dilakukan oleh (Islamiyah, 2019); (Murti & Srimulyani, 2015); (Adha et al., 2019) dimana hasil yang diperoleh yaitu lingkungan kerja berpengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tidak berpengaruh signifikan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja

Pada pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dimediasi oleh motivasi kerja (Z), ditunjukkan nilai indirect effect sebesar 0.157 dengan tingkat signifikansinya $0.219 > 0.05$ maka disimpulkan hasil bahwa pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dimediasi oleh motivasi kerja (Z) hasilnya menunjukkan positif dan tidak signifikan.

Penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan hasil dari pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dimediasi oleh motivasi kerja (Z) yang dilakukan oleh (Abdullah, 2021); (Islamiyah, 2019) dimana hasil yang diperoleh yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tidak berpengaruh disignifikan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja pada dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera utara dengan responden berjumlah 52 orang dan dianalisis sebagai berikut :

1. Pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, secara langsung terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Pada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, secara langsung terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja hasilnya menunjukkan positif dan signifikan.
3. Pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, secara langsung terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai hasilnya menunjukkan positif dan tidak signifikan.
4. Pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja, secara langsung terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja hasilnya menunjukkan positif dan tidak signifikan.

6. REFERENSI

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, R. (2021). Pengaruh Stres Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Hotel Mm Ugm Yogyakarta. *Journal of Tourism and Economic*, 3(2), 126–134. <https://doi.org/10.36594/jtec.v3i2.97>
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Aktarina, D. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3), 42–54.
- Almustofa, R. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Any, N. (2013). *Manajemen Event*. Alfabeta.
- Arianty, N. (2015). pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Manajemen Toolsools*, 5(2088–3145), 1.
- Aswad, K. (2020). *Pengaruh Semangat Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang (Doctoral dissertation, UMSU)*.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1, 100–105.
- Bangun, wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya*. Erlangga.
- Batubara, H. C., & Putri, A. A. (2021). Pengaruh Ratio Profitabilitas dan Ratio Aktivitas Terhadap Current Ratio pada Perusahaan Sub Sektor Pulp dan Kertas yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 51-61.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- DARMA, N. S. *Pelaksanaan Pengawasan Badan Lingkungan Hidup Kota Medan Terhadap Izin Penyimpanan Sementara Limbah B3 Bagi Pelaku Usaha Industri*.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Erni, S., & Donni, P. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Refika Aditama.

- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Enviroment and Work Discipline on Employee Perfomance. *International Conference on Global Education VII "Humanising Technology For IR 4.0,"* 69–81.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(1), 31–42.
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan: Studi Pada Pegawai Biro Universitas Islam Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1048900>
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (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)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- HANANI, S. N. Analisis Model Percepatan Pertumbuhan Perbankan Melalui Implementasi Tata Kelola Syariah Pada Bank Syariah Mandiri KCP Mukhtar Basri.
- HARAHAP, S. R. PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP INTENSI PINDAH KERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I MEDAN.
- Haryono. (2016). *Siap Menghadapi Menstruasi dan Meopause*. Gosyen Publishing.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- INDONESIA, D. S. N. M. U., & RAMADHAN, N. S. ANALISIS PENERAPAN PENARIKAN JAMINAN PEMBIAYAAN BERMASALAH PADA BAITUL MAAL WAT TAMWIL MENURUT.
- IRIANDA, B. Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puji Cahaya Medan.
- Islamiyah. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA , KARAKTERISTIK INDIVIDU , SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris Pada RSUD Muntilan Kabupaten Magelang) SKRIPSI Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S-1.
- Jakfar. (2013). *Studi Kelayakan Bisnis Edisi Revisi*.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Jufrizen, J., & Parlindungan, R. (2018). Model Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam pada Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. *Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen*, 1(1).
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol.*, 3(1), 66–79.
- Juliana, I., & Manurung. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU Press.
- Juliandi, A. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU PRESS.
- Julita, J., & Arianty, N. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 195–205.
- Kadarisma. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kasmir. (2018). *Analisis laporan keuangan*. Rajawali Pers.

- LANGKAT, A. D. K., & LUBIS, M. D. S. ANALISIS EFEKTIVITAS DAN KONTRIBUSI BEA PEROLEHAN HAK ATAS TANAH DAN BANGUNAN TERHADAP PENDAPATAN.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi. *Cendekia*, 9(2), 135–148.
- Medan, D. K. Analisis Fungsi Anggaran Sebagai Alat Pengawasan Pajak Reklame Pada Badan Pengelola Pajak & Retribusi.
- MEDAN, K. ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERN PENGELUARAN.
- Nasution, M., & Habibi, F. (2021). Pengaruh Harga, Kelengkapan Produk, Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Konsumen Di 212 Mart (Doctoral dissertation, UMSU).
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- OETARY, F. (2021). PENGARUH PENDAPATAN ASLI DAERAH DAN DANA ALOKASI UMUM TERHADAP BELANJA DAERAH KOTA LANGSA TAHUN 2015-2019 (Doctoral dissertation).
- Prakoso, R. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 14(2), 84429.
- Prayogi, A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan*, November.
- PUSPITA, D. ANALISIS SWOT DALAM STRATEGI PENGELOLAAN DANA ZAKAT MELALUI PROGRAM Z-MART DI BAZNAS KABUPATEN LANGKAT.
- Rezita, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 1–15.
- RITONGA, N. S. ANALISIS IMPLEMENTASI GOOD CORPORATE GOVERNANCE PADA USAHA KECIL DAN MENENGAH.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbin, P. . (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sanjaya, S., & Sipahutar, R. P. (2019). Pengaruh Current Ratio, Debt to Asset Ratio dan Total Asset Turnover terhadap Return on Asset pada Perusahaan Otomotif dan Komponennya yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 19(2), 136-150.
- Sari, F. P., & Aziz, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang. 1–18. <https://doi.org/10.31219/osf.io/m8pn3>
- Saydam, G. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu pendekatan Mikro. Djanbatan*.
- SAYUSMA, M. (2020). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN MENGGUNAKAN INDIHOME PADA PT. TELKOM INDONESIA WITEL MEDAN (Doctoral dissertation, UMSU).
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>
- SEPTIARA, R. A. ANALISIS EFEKTIVITAS PENGGUNAAN E-FILING TERHADAP PENERIMAAN PAJAK PADA KPP PRATAMA MEDAN BELAWAN.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis-Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- SINAGA, R. J. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Medan.
- Soetopo, I., Kusmaningtyas, A., & Andjarwati, T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja

- Guru Smk Negeri 1 Tambelangan Sampang. JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen, 5(02). <https://doi.org/10.30996/jmm.v5i02.1947>
- Sondang P. Siagian. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Subroto, setyowati. (2017). Analisis Pengaruh Locus Of Control dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pengembangan Jasas Kontruksi Provinsi Jawa Tengah. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 18(2), 129–139.
- Sudaryo. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sudirman, K. C. P. Analisis Metode Camel Dengan Menggunakan Rasio Profitabilitas Pada Bank Muamalat.
- Sugiyono. (2016). Statistika Untuk Penelitian. Alfabeta.
- Surjosuseno. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic.
- Surwanti, A. (2011). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja. Jbti, 1(1), 86– 95.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 55–68.
- Tobing, S. J., & Napitupulu., A. H. (2011). Kiat Menjadi Supervisor Andal. Erlangga.
- Wahyudi, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara (Doctoral dissertation, UMSU).
- Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja Edisi keempat. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. PT.Rajagrafindo Persada.