

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. KREASI KARYA BANGSA DI JAKARTA BARAT**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH: NAMA:

DANIELLA AUDREY NIM:

115180374

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2023

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DANIELLA AUDREY

NIM : 115180374

PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN DAN BISNIS

KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. KREASI KARYA BANGSA DI
JAKARTA BARAT

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 19 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : - M. Tony Nawawi, Drs., M.M.
2. Anggota Penguji : - Carol Daniel Kadang, S.E., M.M.
- Kurniati W. Andani, S.E., M.M.

Jakarta, 19 Januari 2023

Pembimbing,



(Kurniati W. Andani, S.E., M.M.)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vii
HALAMAN MOTTO	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Batasan Masalah	4
4. Rumusan Masalah.....	4
B. Tujuan dan Manfaat	5
1. Tujuan.....	5
2. Manfaat.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Gambaran Umum Teori	6

B. Definisi Konseptual Variabel	7
1. <u>Lingkungan Kerja</u>	7
a) <u>Definisi Lingkungan Kerja</u>	7
b) <u>Indikator Pengukuran Variabel Lingkungan Kerja</u>	8
c) <u>Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja</u>	8
2. <u>Motivasi Kerja</u>	8
a) <u>Definisi Motivasi Kerja</u>	8
b) <u>Aspek Motivasi Kerja</u>	10
c) <u>Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja</u>	11
3. <u>Kinerja Karyawan</u>	12
a) <u>Definisi Kinerja Karyawan</u>	12
b) <u>Aspek Kinerja Karyawan</u>	12
c) <u>Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan</u>	14
C. Kaitan Antar Variabel	14
D. Penelitian Terdahulu	16
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	20
<u>BAB III METODE PENELITIAN</u>	22
A. <u>Desain Penelitian</u>	22
B. <u>Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel</u>	22
1. <u>Populasi</u>	22
2. <u>Teknik Pemilihan Sampel</u>	22
3. <u>Ukuran Sampel</u>	23
C. <u>Operasionalisasi Variabel dan Instrumen</u>	23
D. <u>Analisis Validitas dan Reliabilitas</u>	28

1. <u>Uji Validitas</u>	28
2. <u>Uji Reliabilitas</u>	34
<u>E. Analisis Data</u>	36
1. <u>Koefisien Determinasi (R^2)</u>	36
2. <u>Predictive Relevance (Q^2)</u>	36
3. <u>Effect Size (f^2)</u>	37
4. <u>Uji Path Coefficients</u>	37
5. <u>Uji Goodness of Fit (GoF)</u>	37
6. <u>Uji Hipotesis</u>	37
<u>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</u>	39
<u>A. Deskripsi Subjek Penelitian</u>	39
1. <u>Usia</u>	39
2. <u>Jenis Kelamin</u>	40
3. <u>Pendidikan Terakhir</u>	40
4. <u>Lama Bekerja</u>	41
5. <u>Divisi</u>	42
<u>B. Deskripsi Objek Penelitian</u>	42
1. <u>Lingkungan Kerja</u>	42
2. <u>Motivasi</u>	44
3. <u>Kinerja Karyawan</u>	47
<u>C. Hasil Analisis Data</u>	47
1. <u>Koefisien Determinan (R^2)</u>	48
2. <u>Cross-Validated Redundancy (Q^2)</u>	48
3. <u>Effect Size (f^2)</u>	49
4. <u>Goodness of Fit (GoF)</u>	49

5. <u>Uji Hipotesis</u>	50
D. <u>Pembahasan</u>	52
<u>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</u>	54
A. <u>Kesimpulan</u>	54
B. <u>Keterbatasan dan Saran</u>	54
1. <u>Keterbatasan</u>	54
2. <u>Saran</u>	54
<u>DAFTAR PUSTAKA</u>	56
<u>LAMPIRAN</u>	61
<u>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</u>	82
<u>SURAT KETERANGAN PENELITIAN</u>	83
<u>HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN</u>	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 <i>Research Gap</i>	3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja	23
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Motivasi	23
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan	27
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Konvergen	28
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Konvergen Akhir.....	30
Tabel 3. 6 Hasil <i>Cross Loading</i>	33
Tabel 3. 7 Hasil AVE, <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	35
Tabel 4. 1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	43
Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel Motivasi	44
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	47
Tabel 4. 4 Hasil Analisis Koefisien Determinan (R^2)	48
Tabel 4. 5 Hasil Analisis <i>Cross-Validated Redundancy (Q²)</i>	48
Tabel 4. 6 Hasil Analisis <i>Effect Size (F²)</i>	49
Tabel 4. 7 Hasil Uji Hipotesis <i>Path Coefficient</i>	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian	20
Gambar 3. 1 Hasil PLS Algoritma Akhir	32
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	40
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	41
Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	42
Gambar 4. 6 Diagram Hasil Uji Hipotesis <i>Bootstrapping</i>	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini perusahaan dituntut dalam memperbaiki hal-hal yang terkait dengan tiap perusahaan serta lebih responsif supaya industri bisa terus bertahan serta terus tumbuh. Hal-hal yang perlu diperbaiki oleh perusahaan adalah baik di seluruh aspek, khususnya pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan suatu faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Manusia adalah salah satu komponen dari beberapa komponen dalam organisasi yang merupakan sumber daya penentu tercapainya tujuan organisasi seperti visi dan misi organisasi (Notoatmodjo, 2009). Oleh karena itu sumber daya manusia pada tiap perusahaan harus diperhatikan supaya sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan senantiasa tetap terjaga. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi prioritas dan kebutuhan utama setiap perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam manajemen bisnis yang biasa disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat formal dan memperhatikan aspek efektif dan efisien dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi (Mathis & Jackson, 2001). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, Kesehatan, keamanan, dan keadilan (Dessler, 2008 : 5).

Diperlukannya hubungan yang saling membutuhkan antara sumber daya manusia dan perusahaan, yang dimana perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas dan karyawan membutuhkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan komitmen organisasi misalnya dengan memberikan perhatian mengenai lingkungan kerja, dan motivasi.

Motivasi kerja adalah salah satu faktor penting untuk menghasilkan kinerja karyawan yang positif. Theodora mengatakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo 2014 : 323) Hal tersebut

menyatakan bahwa motivasi merupakan keinginan yang kuat dari karyawan/individu untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya yang dibertujuan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Produktivitas yang tinggi akan mengakibatkan kinerja karyawan yang sesuai, hal tersebut dapat memberi keuntungan bagi perusahaan atau karyawan yang disebabkan oleh pemberian atau mempunyai motivasi yang tepat. Seorang karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan mengakibatkan kinerja karyawan yang tinggi.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang secara tidak langsung dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari (Pranitasari, 2019). Terdapat dua macam dimensi dalam lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sihaloho & Siregar, 2019). Lingkungan kerja fisik yaitu yang berbentuk fisik yaitu bangunan, peralatan, ruang kantor atau ruang meeting, ruang istirahat, parkir dsb. Lingkungan kerja non fisik yaitu keadaan dimana ada nya hubungan antar atasan dan karyawan maupun sesama karyawan. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan berdampak juga pada karyawan, dengan begitu karyawan akan merasa nyaman dan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam penelitian ini penulis memilih PT. Kreasi Karya Bangsa sebagai tempat penelitian, PT. Kreasi Karya Bangsa adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang klub sepak bola. perusahaan ini menekuni usaha agensi olahraga (*sports agency*) dan merupakan anak perusahaan dari PT. Bali Bintang Sejahtera Tbk. PT. Kreasi Karya Bangsa didirikan pada tanggal 27 November 2017 dan kini salah satu kantornya berada wilayah DKI Jakarta berada di Jalan Panjang nomor 29, Kedoya Selatan, Kebon Jeruk, Jakarta Barat. Skripsi ini membahas pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kreasi Karya Bangsa. Tentu bagi perusahaan, penelitian tentang kinerja karyawan akan sangat berguna untuk membantu perusahaan menilai kualitas, efisiensi, dan motivasi yang tepat untuk para karyawan. Dengan penelitian kinerja ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk melakukan fungsi pengawasan dan perbaikan agar kinerja karyawan semakin baik.

Terkait dengan variabel-variabel di atas, berikut adalah *research gap* dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu:

Tabel 1. 1 Research Gap

Peneliti & Tahun	Hasil Penelitian	Gap Research
------------------	------------------	--------------

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan		
Jason Sebastian & Kurniati W Andani (2020)	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Dari kedua penelitian menunjukkan bahwa masih adanya kesimpangsiuran dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
Maria Nancy Fitria & Tony Nawawi (2021)	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan		
Tony Nawawi (2015)	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Dari kedua penelitian menunjukkan bahwa masih adanya kesimpangsiuran dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
Olivia Theodora (2015)	Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merasa tertarik untuk meneliti faktor internal perusahaan yaitu faktor sumber daya manusia sebagai penunjang kemajuan kinerja karyawan di PT. Kreasi Karya Bangsa. Dengan demikian, penulis memberikan fokus penelitian yang diberi judul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KREASI KARYA BANGSA DI JAKRTA BARAT.**

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?

3. Batasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah di atas, maka dilakukan pembatasan masalah agar penelitian ini lebih terarah dan terfokus maka terdapat batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Tempat penelitian dilakukan pada perusahaan PT. Kreasi Karya Bangsa yang terletak di Jalan Panjang Jakarta Barat.

- b. Subjek penelitian dibatasi pada karyawan PT. Kreasi Karya Bangsa.
- c. Pembatasan pada variabel independen dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan motivasi.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah pada penelitian maka muncul beberapa rumusan masalah yaitu:

- a. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Karya Bangsa?
- b. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Karya Bangsa?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreasi Karya Bangsa di Jakarta Barat.

2. Manfaat

Berikut merupakan manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan ini, yaitu:

- a. Diharapkan penelitian ini dapat menambah referensi sebagai bahan acuan untuk penelitian di masa mendatang.
- b. Diharapkan berguna untuk menambah pengetahuan dan kemampuan pembaca.
- c. Dapat mengasah kemampuan penulis dalam melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustine, M. T., & Edalmen. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Limas Surya Makmur. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7425>
- Andriyani, R., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Meditech Indonesia. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(1), <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17191>
- Anwar, P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung:PT. Refika Aditama.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Baribin, D. P., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), <https://doi.org/10.21009/JRMSI.011.1.03>
- Darwati, Y. (2015). Keterlambatan mahasiswa dalam studi ditinjau dari teori atribusi dari weiner (Upaya mencari Solusi atas keterlambatan mahasiswa dalam studi di Prodi Psikologi Islam STAIN Kediri). *Jurnal Psikologi*, 9(1).
- Deci, E., & Ryan, R. (2008). Self determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, 49(3), 182-185, <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Dessler, G. (2008) *Human Resource Management*. Upper Saddle River:Pearson Prentice Hall
- Fatiria, M. N., & Nawawi, M. T. (2021). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variable mediasi pada PT.ATM. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 794-804.
- George, J., & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey:Pearson-Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2014). *Structural equation modeling, metode alternatif dengan partial least square (PLS) (4 ed)*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23. Edisi 8*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hair, J.F., Risher, J.J., Sarstedt, M., & Ringle, C.M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24, <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hasibuan, M. P. (2006). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mardiana. (2005). *Manajemen produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Martono, N. (2010). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Martoyo, S. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen sumberdaya manusia*. Salemba Empat.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mustafa, H. (2011). Perilaku manusia dalam perspektif psikologi sosial. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 143-156, <https://doi.org/10.26593/jab.v7i2.410.%25p>
- Nawawi, M. T. (2015). Pengaruh kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan/ti dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Studi karyawan outsourcing PT. J yang ditempatkan di kampus II Untar Jakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 3(1), <https://doi.org/10.31843/jmbi.v3i1.75>
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(4), 922-932, <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13433>
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. AXA financial Indonesia cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2).
- Pranitasari, D. (2019). *Keterikatan kerja dosen sebagai kunci keberhasilan perguruan tinggi*. Deepublish.
- Rezita, R. (2014). pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Bank Jatim cabang utama. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 2(2).
- Robbins, S., & Judge, T. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roscoe. (1982). *Research methods for business*. New York: Mc Graw Hill.
- Sardiman. (2018). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Depok: Rajawali Pers.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen sumber daya manusia (Human resources management): Suatu pendekatan mikro*. Jakarta: Djambatan.

- Scott, D., Bishop, J., & Chen, X. (2003). An examination of the relationship of employee involvement with job satisfaction, employee cooperation, and intention to quit in U.S. invested enterprise in China. *The International Journal of Organizational Analysis*, 11(1), 3-19, <https://doi.org/10.1108/eb028960>
- Sebastian, J., & Andani, K. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank QNB Indonesia. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), 461-468, <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7939>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Bandung:Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: a skill building approach seventh edition*. United Kingdom:Wiley.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Solimun, Fernandes, A. A., & Nurjannah. (2017). *Metode statistika multivariat : pemodelan persamaan struktural (SEM) pendekatan WarpPLS*. Malang:UB Press.
- Sugito, P., & Sumartono. (2004). *Manajemen operasional*. Malang:Banyumedia.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung:Alfabeta.
- Suyoto, Y. T., & Murtiharso, Y. D. (2019). Effect of work environment and employee engagement on job performance of public relation staff in Luxury Hotels in Jakarta. *International Journal of Organizational Business Excellence*, 2(2), 83-90, <https://doi.org/10.21512/ijobex.v2i2.7135>
- Tanjung, A. H. (2015). *Akuntansi keuangan daerah berbasis akrual untuk SKPD*. Bandung:Alfabeta.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2).
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(2), 23-37, <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.170>

Zhang, M. (2015). The analysis of organizational work environment factors affecting training transfer: A questionnaire survey in chinese enterprises. *Doctoral dissertation*. University Institute of Lisbon.