

The Effect Of Non-Physical Work Environment And Work Discipline On Employee Performance With Work Motivation As An Intervening Variable At The Riau Province Natural Resources Conservation Center (BBKSDA)

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam (BBKSDA) Provinsi Riau

Rahayu Setianingsih
Universitas Muhammadiyah Riau
rahayusetianingsih@umri.ac.id

*Corresponding Author

ABSTRACT

Human resource capabilities cannot be seen from just one side but must cover the entirety of their mental and physical abilities. Utilization of human resources is not only in the context of how to utilize the quantity of human resources. This research aims to determine and analyze the influence of the non-physical work environment and work discipline on employee performance with work motivation as an intervening variable at the Riau Natural Resources Conservation Center (BBKSDA). This research was conducted using a quantitative approach. The sample used was 91 respondents using a census sampling technique. The data analysis used in this research is Structural Equation Modeling (SEM) with the help of the SmartPLS program. The research results show that non-physical work environment variables have a positive and significant effect on work motivation, work discipline variables have a positive and significant effect on work motivation, non-physical work environment variables have a positive and significant effect on performance, work discipline variables have a positive and significant effect on performance, motivation variables work has a positive and significant effect on performance, non-physical work environment variables have an effect on performance through work motivation and work discipline variables have an effect on performance through work motivation.

Keywords: Non-Physical Work Environment, Work Discipline, Work Motivation and Performance.

ABSTRAK

Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga fisiknya. Pemanfaatan sumber daya manusia tersebut tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kuantitas sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam (BBKSDA) Riau. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 91 responden dengan teknik sampel sensus. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan program SmartPLS. Hasil penelitian variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi, hubungan antara organisasi dan karyawan menjadi sangat erat. Karyawan bukan lagi sekadar tenaga kerja, tetapi mitra kerja yang berperan penting dalam keberhasilan organisasi. Keterlibatan dan kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam

kelangsungan hidup organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan disiplin ilmu dan seni yang berfokus pada pengelolaan hubungan kerja yang efektif dan efisien. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga fisiknya. Pemanfaatan sumber daya manusia tersebut tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kuantitas sumber daya manusia Yoga *et al.* (2019). Tapi yang penting lagi bagaimana meningkatkan kualitas SDM sehingga dapat menunjang nasional.

Salah satu perusahaan yang membutuhkan SDM yang terampil dan handal untuk dapat mencapai hasil kerja yang maksimal yaitu Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Provinsi Riau. Dalam melaksanakan tugas, balai besar konservasi sumber daya alam memiliki tugas melindungi flora dan fauna yang ada di alam. Berbagai macam hal yang ditangani Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam diantaranya menyita satwa yang dilindungi, yang dipelihara secara ilegal oleh masyarakat, pengembalian satwa kehabitat alaminya. Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Riau merupakan organisasi pemerintah yang bergerak di bidang konservasi untuk berupaya melindungi berbagai flora dan fauna yang masih tersedia maupun yang terancam keberadaannya.

Penilaian kinerja pegawai pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Riau terdiri dari 2 unsur penilaian yaitu SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dengan bobot nilai 60% dan perilaku kerja dengan bobot nilai 40%. Kategori penilaian kinerja pegawai ini dikelompokkan menjadi 5 kategori penilaian yaitu $91 \leq 100$ (Sangat baik), $76 \leq 90$ (Baik), $66 \leq 75$ (Cukup). Berikut tabel hasil kinerja pegawai Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Riau tahun 2021-2023:

Tabel 1. Unsur Penilaian Prestasi Kinerja Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Riau Tahun 2021 – 2023

Unsur yang dinilai	2021	Total	2022	Total	2023	Total
a. sasaran kinerja pegawai	87,51 x 60%	52,56	85,98 x 60%	51,59	84,80 x 60%	50,88
b Perilaku Kerja						
1.Orientasi Pelayanan	87		84		82	
2.Integritas	85		85		83	
3.Komitmen	84		84		82	
4.Disiplin	84		83		84	
5.Kerja Sama	83		83		82	
6.Kepemimpinan	91		82		83	
7.Jumlah	514		501		496	
8.Nilai rata-rata	85,60		83,50		82,04	
9.Nilai Prilaku	85,60 x 40%	34,24	83,50 x 40%	33,40	82,04 x 40%	33,86
Nilai Prestasi Kerja		85,60		83,50		82,04

Sumber: Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Riau 2021-2023

Berdasarkan Tabel 1. diatas dapat dilihat bahwa nilai prestasi kerja pegawai Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Provinsi Riau selama tiga tahun terakhir mengalami penurunan dan masih dalam kategori penilaian baik, sedangkan kategori penilaian yang diharapkan perusahaan adalah sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum optimal. Salah satu permasalahan utama yang dihadapi Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Provinsi Riau adalah kelembagaan yang belum optimal, hal ini terlihat dari kualitas, kuantitas dan kapabilitas sumber daya manusia yang belum optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja pegawai. Motivasi merupakan hal penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai perlu di motivasi agar mempunyai kinerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2015) motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan.

Wawancara awal dengan beberapa pegawai di Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Provinsi Riau mengindikasikan beberapa permasalahan terkait motivasi kerja. Perilaku

seperti meninggalkan tempat kerja tanpa tujuan jelas, sering terlambat masuk dan pulang lebih awal, menunjukkan kurangnya kepatuhan terhadap peraturan kantor. Selain itu, terdapat perilaku malas dan kurang produktif dalam bekerja, serta memprioritaskan kepentingan pribadi di atas kepentingan kantor. Kurangnya inisiatif dalam memperbaiki kesalahan saat bekerja juga menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desi (2020) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Motivasi terhadap kinerja pegawai merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual (Robbins & Judge, 2018). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Jelita (2016) dan Victor P.K. (2016) mengatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain motivasi kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Fatimah & Hadi, 2021).

Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Riau menghadapi beberapa permasalahan terkait lingkungan kerja non-fisik. Interaksi antar pegawai kurang optimal, seringkali terjadi kesalahpahaman dalam memahami tugas yang diberikan oleh atasan, dan *feedback* dari pimpinan kurang spesifik sehingga membuat bawahan merasa bingung. Kurangnya komunikasi yang efektif ini berdampak buruk terhadap efisiensi kerja dan semangat kerja di lingkungan kerja. Lingkungan kerja non-fisik yang positif sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Rayu (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik dengan kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Stanley (2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Selain motivasi dan lingkungan kerja non fisik yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Riau, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diterapkan (Siswanto, 2021). Berikut dapat ditampilkan tingkat kehadiran pegawai Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Riau seperti Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Data Absensi Pegawai Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Riau Tahun 2023

Bulan	Total Pegawai (orang)	Total Hari Kerja (hari)	Datang Terlambat (orang)	Meninggalkan lokasi Tanpa izin (orang)	Tidak Masuk Tanpa Izin (orang)
Januari	91	22	6	2	2
Februari	91	20	6	3	3
Maret	91	23	3	4	2
April	91	20	5	3	4
Mei	91	23	6	5	6
Juni	91	22	6	2	3
Juli	91	21	5	6	2
Agustus	91	23	3	2	2

September	91	21	7	4	3
Oktober	91	22	6	3	4
November	91	22	5	3	6
Desember	91	21	3	5	5

Sumber: Informan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Riau (2024)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa masih banyak pegawai yang sering datang terlambat. Terdapat pegawai yang sering datang terlambat paling banyak pada bulan September dengan jumlah 7 orang, pegawai yang meninggalkan kantor tanpa izin paling banyak di bulan Juli dengan jumlah 6 orang. Pegawai yang tidak masuk tanpa izin terdapat pada bulan Mei dan November dengan jumlah 6 orang.

Penelitian yang dilakukan oleh Arief (2023) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan disiplin kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Ilham et al., 2020) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. W. Eka (2020) menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan menurut Raka *et al.* (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena, teori dan penelitian terdahulu yang relevan dan berdasarkan identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Riau, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam (Bbksda) Riau”**

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dapat dirumuskan suatu masalah yaitu sebagai berikut: 1) Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja?, 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja?, 3) Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja?, 4) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja?, 5) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja?, 6) Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi? dan 7) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi?

2. Tinjauan Pustaka Kinerja

Organisasi yang baik itu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Dimana tujuan itu tentunya akan tercapai jika kinerja para anggota organisasi maksimal. Mangkunegara (2018), berpendapat bahwa, istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Sutrisno (2019), bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah: “Sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang mencakup kualitas, kuantitas, orientasi, biaya, dan waktu.

Sementara itu menurut Wibowo (2017) mengemukakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Menurut Kasmir(2016), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Motivasi

Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, dibawah ini dikemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja. Menurut Zainal (2019) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Mathis & Jackson (2016) mendefinisikan bahwa motivasi adalah sebagai seni yang membuat orang melakukan apa yang ingin mereka lakukan. Jika dianalisa lebih dalam, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki kekuatan untuk mempengaruhi orang-orang serta tindakan mereka sebagai hasil dari proses motivasi tersebut.

Menurut Wibowo (2016), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Menurut Badrudin (2015: 156), motivasi merupakan proses yang penting dalam pemuasan berbagai kebutuhan dan menjamin berbagai kepentingan para anggota organisasi.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan karena dapat mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai. Menurut Noorainy (2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Menurut Dasio & Nugraheni (2017) lingkungan kerja non fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh pegawai melalui hubungan-hubungan sesama rekan kerja, hubungan antar pegawai dengan atasan, atau hubungan atasan dengan bawahan.

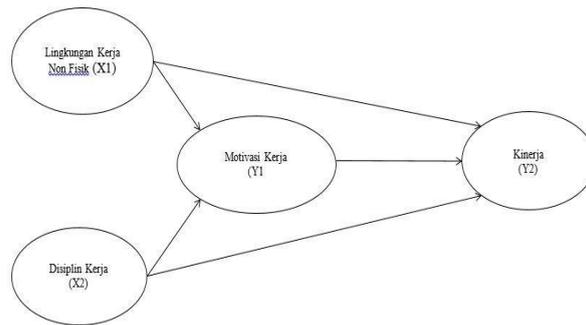
Disiplin Kerja

Menurut Zainal (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka dapat bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Siagian (2016), menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, mentaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Mangkuprawira dan Aida (2019), disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi kinerja karyawan.

Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibuat kerangka penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Penelitian

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini populasi dan sampel yang diambil adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Riau yang jumlah populasi sebanyak 91 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 91 orang.

Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilaksanakan bulan Januari sampai bulan Juni 2024, yang dilakukan di Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Riau yang beralamat di Jl. HR. Soebrantas No.Km. 8, RW.5, Sidomulyo Bar., Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau.

Alat dan Bahan

Dalam penelitian ini menggunakan alat dan bahan seperti kuesioner. Kuesioner digunakan peneliti untuk mengumpulkan data kuantitatif secara sistematis dan terstruktur dari sejumlah besar responden. Wawancara digunakan untuk mengetahui pendapat objek penelitian.

Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian merupakan langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam melakukan penelitiannya secara bertahap mulai dari tahap perencanaan, tahap pelaksanaan dilapangan, tahap membuat laporan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan sejumlah data yang diberikan kepada responden penelitian yang berisi pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2019) Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang tertulis dan disesuaikan dengan instrumen penelitian.

Dalam kuesioner yang digunakan peneliti, setiap pertanyaan terdiri dari 5 (lima) kategori jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert.

Tabel 3. Skala Likert

Simbol	Keterangan	Skor
SS	Sangat setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono, (2018)

Analisis Data

Analisis data penelitian merupakan bagian dari proses pengujian data setelah tahap pemilihan dan pengumpulan data dalam penelitian. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan program SmartPLS. Beberapa metode analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Analisis Partial Last Square (PLS)

Alat analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan menggunakan *software* Smart PLS9. Keuntungan lain menggunakan PLS adalah PLS dapat mengestimasi ukuran model pada validitas dan reliabilitas, serta menggunakan indikator konstruk laten. PLS, menghasilkan parameter dari model structural yang menguji kekuatan dari hubungan yang dihipotesiskan. *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah suatu teknik statistik yang mampu menganalisis pola hubungan antara konstruk laten dan indikatornya, konstruk laten yang satu dengan lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung. SEM merupakan keluarga statistik *multivariate dependent*, SEM memungkinkan dilakukannya analisis di antara beberapa variabel dependen dan independen secara langsung (Hair et al, 1995) dalam (Handoyo & Suryatunnisak, 2024).

Untuk menguji pengaruh variable *intervening* digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisa jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variable (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Apa yang dimaksud oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara 3 atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner (Ghozali, 2018).

Partial Least Square (PLS) merupakan salah satu alat analisis SEM yang berdasarkan varians/komponen yang tidak memerlukan terpenuhi berbagai persyaratan seperti normalitas data dan lain-lain (Ghozali, 2015). Dalam hal ini, penelitian ini tidak dilakukan pengujian berbagai asumsi. Adapun analisis PLS dilakukan dengan melaksanakan evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*).

a. Evaluasi Measurement (Outer) Model

Evaluasi model pengukuran dilakukan dengan menilai hasil *convergent validity* dengan melihat nilai *outer loading*, sedangkan *discriminant validity*, dengan melihat nilai nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dan \sqrt{AVE} , serta *Cronbach's Alpha* maupun nilai *Composite Reliability*.

Menurut Ghozali (2015) suatu indikator dinyatakan valid, jika korelasi antara suatu indikator dengan konstraknya menghasilkan nilai yang lebih besar dari 0,70. Namun demikian pada riset pengembangan skala, *loading* 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. Pada penelitian ini ditetapkan menggunakan standar nilai sebesar 0,50 sebagai batas kritis nilai muatan faktor/*outer loading* suatu indikator untuk dinyatakan valid.

Pada pengujian *discriminant validity*, evaluasi hanya dilakukan bagi indikator-indikator

yang sebelumnya telah dinyatakan valid pada tahap evaluasi *convergent validity*. Suatu indikator dinyatakan memiliki konsistensi membentuk blok indikatornya, jika suatu indikator memiliki nilai korelasi dengan konstraknya yang lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasinya dengan konstruk yang lain. Uji lainnya yaitu adalah menilai validitas konstruk dengan melihat nilai AVE, dipersyaratkan model yang baik kalau nilai AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2015).

Disamping uji validitas konstruk, dilakukan juga uji reliabilitas konstruk dengan dua kriteria yaitu *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha* di atas 0,7 (Ghozali, 2015).

b. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Metode dalam evaluasi model struktural digunakan untuk pengujian hipotesis. Analisis jalur dianalisa dengan pendekatan *Partial Least Square (PLS)* menggunakan aplikasi perangkat lunak Smart PLS ver 3. PLS merupakan alat yang handal untuk menguji model prediksi karena memiliki keunggulan dibandingkan LISREL, AMOS dan OLS yaitu tidak mendasarkan pada berbagai asumsi, dapat digunakan untuk memprediksi model dengan landasan teori yang lemah, dapat digunakan pada data yang mengalami masalah dengan asumsi klasik (seperti data tidak berdistribusi normal, masalah multikolinearitas dan masalah autokorelasi), dapat digunakan untuk ukuran sampel yang kecil dan dapat digunakan untuk konstruk formatif dan reflektif (Tenenhaus *etal.* dalam Abdullah dan Jogiyanto, 2015).

PLS adalah analisis persamaan struktural berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran (*outer model*) sekaligus pengujian model struktural (*inner model*). Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas melalui proses iterasi algoritma sehingga dihasilkan parameter model pengukuran, termasuk nilai R^2 sebagai ketepatan model prediksi. Sedangkan model struktural digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten melalui proses *bootstrapping* yang menghasilkan parameter uji t-statistik untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas.

c. Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji apakah secara parsial, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat, pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada $\alpha = 0,05$ (Rusiadi, 2018). Apabila hasil perhitungannya menunjukkan:

a) $t_{hitung} > t_{tabel}$

Artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan terdapat pengaruh di antara kedua variabel yang diuji.

b) $t_{hitung} < t_{tabel}$

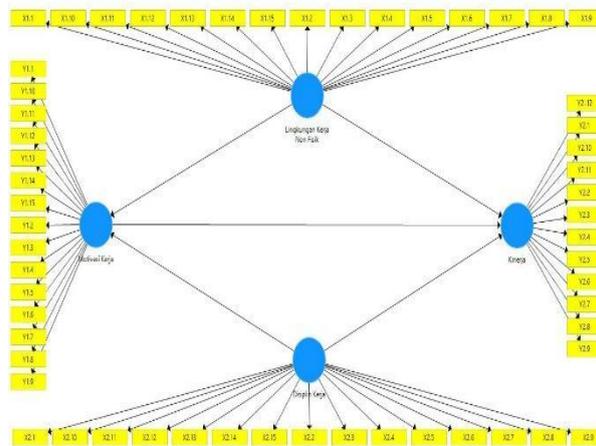
Artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak terdapat pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

4. Hasil dan Pembahasan

Dimana tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam (BBKSDA) Riau. Oleh sebab itu untuk menganalisis permasalahan tersebut, penulis akan menggunakan *analisis structural modeling (SEM)* dengan menggunakan aplikasi Smart PLS. *Partial Last Square (PLS)* dipilih karena merupakan salah satu alat analisis SEM yang berdasarkan varians/komponen yang tidak memerlukan terpenuhinya berbagai persyaratan seperti normalitas data dan lain-lain (Ghozali, 2015).

Model dan penyusunan diagram alur (*path diagram construction*) dengan

memvisualisasikan hipotesis yang diajukan dalam bentuk kerangka penelitian sehingga diperoleh *output conceptual diagram* yang ditampilkan pada gambar 2 sebagai berikut :



Gambar 2. Conceptual Diagram Penelitian

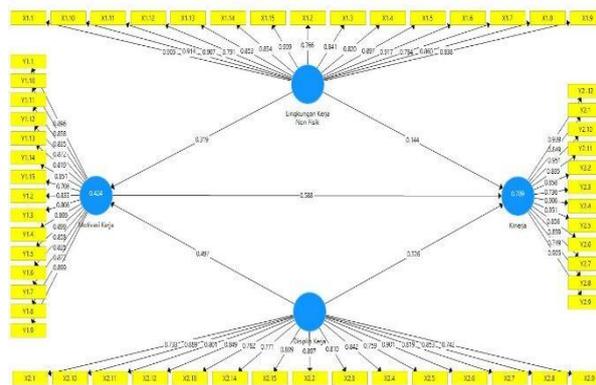
Sumber : Data Olahan, 2024

Conceptual diagram penelitian pada gambar 2 di atas dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut :

- Terdapat dua variabel eksogen laten yaitu variabel variabel lingkungan kerja non fisik dengan 15 variabel manifest dan variabel disiplin kerja dengan 15 variabel manifest.
- Terdapat variabel endogen laten yaitu variabel motivasi kerja dengan 15 variabel manifest dan kinerja dengan 12 variabel manifest.
- Hubungan antara variabel manifes dengan variabel eksogen dikonvariankan dengan arah anak panah, begitu juga hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogen.

Evaluasi Measurement (Outer) Model

Model pengukuran (*outer model*) menggambarkan hubungan antar indikator manifest dengan indikator latennya. Hasil pengujian *convergent validity* dengan melihat nilai *outer loading*. Menurut Ghozali (2015) suatu indikator dinyatakan valid, jika korelasi antara suatu indikator dengan konstruksya menghasilkan nilai yang lebih besar dari 0,70. Hasil *convergent validity* berdasarkan *outer loading* dapat dilihat pada gambar 3 sebagai berikut :



Gambar 3. Model Pengukuran (Outer Model)

Sumber : Data Olahan, 2024

Berdasarkan pada gambar 3 menunjukkan bahwa pengujian *loading factor* seluruh variabel manifest nilainya > 0,70, dengan demikian penelitian ini memenuhi kriteria validitas karena nilai *loading factor* bernilai di atas 0,70.

Selanjutnya pengujian *discriminant validity* uji validitas diskriminan menurut Fornell

dan Larcker dalam Ghozali (2015) validitasi discriminant yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model. Untuk melihat validitas discriminant juga harus melihat angka *Fornell Larcker Criterium*, yang dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Fornell Larcker Criterium

	Disiplin Kerja	Kinerja	Lingkungan Kerja Non Fisik	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja	0.819			
Kinerja	0.697	0.874		
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.239	0.479	0.857	
Motivasi Kerja	0.573	0.837	0.437	0.849

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan Tabel 4 adalah validitas kriteria *Fornell Larcker* dari hasil penelitian ini. Nilai yang ada pada *Fornell Larcker* membandingkan nilai kuadrat AVE tiap variabel. Nilai kuadrat AVE dari masing-masing variabel harus lebih besar dari variabel lain. Dari variabel tersebut menunjukkan bahwa validitas diskriminan terpenuhi. Berdasarkan dari kriteria *Fornell Larcker* menunjukkan bahwa model PLS yang ditampilkan dalam penelitian ini memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang mencukupi.

Uji lainnya yaitu adalah menilai validitas konstruk dengan melihat nilai AVE, dipersyaratkan model yang baik kalau nilai AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,50. Disamping uji validitas konstruk, dilakukan juga uji reliabilitas konstruk dengan dua kriteria yaitu *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha* di atas 0,70 (Ghozali, 2015), yang dapat dilihat pada Tabel 5 berikut :

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliability Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.965	0.969	0.968	0.67
Kinerja	0.971	0.973	0.975	0.764
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.975	0.991	0.976	0.735
Motivasi Kerja	0.972	0.974	0.975	0.72

Sumber : Data Olahan, 2024

Berdasarkan pada Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha* telah memenuhi syarat yaitu dengan nilai di atas 0,70. Demikian pula dengan nilai AVE diatas juga telah memenuhi syarat di karenakan memiliki nilai di atas 0,50. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam penelitian ini reliabel, dimana secara keseluruhan dari hasil *masurement model (outer model)* konstruk telah memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model struktural (*inner model*) dilakukan untuk menentukan besar kemampuan konstruk dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada konstruk lainnya. Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 (*R Square*) yang digunakan untuk mengukur tingkat variansi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai R^2 yang di hasilkan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.789	0.781
Motivasi Kerja	0.424	0.411

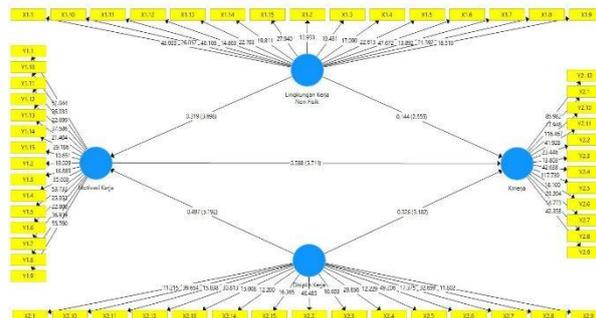
Sumber : Data Olahan, 2024

Berdasarkan pada Tabel 6 di atas dapat diperoleh kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja mampu menjelaskan variansi yang terjadi pada motivasi kerja sebesar 0,424 atau 42,4% selebihnya 57,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar penelitian ini.
2. Variabel lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan variansi yang terjadi pada kinerja sebesar 0,789 atau 78,9%, selebihnya 21,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Guna menjawab rumusan masalah serta tujuan penelitian dalam penelitian ini oleh sebab itu dilakukan pengujian hipotesis melalui uji signifikansi yang dapat dilihat dari model struktural dan *path coefficients*. Model struktural adalah model yang dibangun oleh hubungan antar variabel laten/ variabel manifest, yang telah diuji dengan dilakukan analisis terhadap tingkat validitas dan reliabilitas dari variabel manifest. Analisis hasil pengelolaan data pada tahap *full model PLS* dilakukan dengan melakukan pengujian signifikansi, yang dapat dilihat pada Gambar 4 dan Tabel 7 sebagai berikut :



Gambar 4. Output Model Struktural

Sumber : Data Olahan, 2024

Selanjutnya untuk melihat uji signifikansi juga dapat dilihat pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Pengujian Signifikansi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja	0.326	0.325	0.103	3.182	0.002
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja	0.497	0.499	0.096	5.192	0.000
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Kinerja	0.144	0.139	0.056	2.555	0.011
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Motivasi Kerja	0.319	0.32	0.086	3.698	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja	0.588	0.588	0.103	5.711	0.000
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja	0.292	0.294	0.079	3.708	0.000

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kinerja					
Lingkungan Kerja Non Fisik ->	0.187	0.191	0.067	2.792	0.005
Motivasi Kerja ->					
Kinerja					

Sumber : Data Olahan, 2024

Berdasarkan pada gambar 4 dan Tabel 7 dapat dilihat bahwa model struktural yang yang diperoleh dari *output* SmartPLS, menunjukkan bahwa pengaruh antar variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat dilihat dari nilai *t-statistik*. Dimana dengan melihat hipotesis penelitian maka nilai *t-statistik* yang digunakan yaitu 2-tailed sebesar 1,96. Ketika *t-statistik* > 1,96 maka variabel eksogen mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel endogen. Sebaliknya jika *t-statistik* < 1,96 maka variabel eksogen tidak mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel endogen. Oleh sebab itu untuk melihat pengaruh antar variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat dilihat sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai *t-statistik* 3,698 > 1,96 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dengan nilai *coefficient* sebesar 0,319. Artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 31,9%. Dengan demikian semakin baik lingkungan kerja non fisik yang diberikan instansi maka akan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai.
2. Variabel disiplin kerja memiliki nilai *t-statistik* 5,192 > 1,96 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dengan nilai *coefficient* sebesar 0,497. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 49,7%. Dengan demikian semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki para pegawai maka akan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam bekerja.
3. Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai *t-statistik* 2,555 > 1,96 dan nilai signifikansi 0,011 < 0,05 dengan nilai *coefficient* sebesar 0,144. Artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 14,4%. Dengan demikian semakin baik lingkungan kerja non fisik yang diberikan oleh instansi maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.
4. Variabel disiplin kerja memiliki nilai *t-statistik* 3,182 > 1,96 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05 dengan nilai *coefficient* sebesar 0,326. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 32,6%. Dengan demikian semakin baik disiplin kerja para pegawai maka akan mampu meningkatkan kinerja.
5. Variabel motivasi kerja memiliki nilai *t-statistik* 5,711 > 1,96 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dengan nilai *coefficient* sebesar 0,588. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 58,8%. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka akan mampu meningkatkan kinerja.
6. Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai *t-statistik* 2,792 > 1,96 atau signifikansi pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai *coefficient* sebesar 0,187. Artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebesar 18,7%.
7. Variabel disiplin kerja memiliki nilai *t-statistik* 3,708 > 1,96 atau signifikansi pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai *coefficient* sebesar 0,292. Artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebesar 29,2%.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Pegawai Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam (BBKSDA) Riau. Dengan demikian semakin baik lingkungan kerja non fisik yang diberikan instansi maka akan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Pegawai Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam (BBKSDA) Riau. Dengan demikian semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki para pegawai maka akan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam bekerja.
3. Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam (BBKSDA) Riau. Dengan demikian semakin baik lingkungan kerja non fisik yang diberikan oleh instansi maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.
4. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam (BBKSDA) Riau. Dengan demikian semakin baik disiplin kerja para pegawai maka akan mampu meningkatkan kinerja.
5. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam (BBKSDA) Riau. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka akan mampu meningkatkan kinerja.
6. Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Semakin baik lingkungan kerja non fisik yang diberikan perusahaan akan mampu meningkatkan motivasi kerja dan berdampak terhadap kinerja pegawai.
7. Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Semakin baik disiplin kerja para pegawai akan mampu meningkatkan motivasi kerja dan berdampak terhadap kinerja.

Ucapan Terimakasih

Saya banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya.

Daftar Pustaka

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Arief, M. (2023). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Raksasa Laju Lintang. *JIMS*, 3, 9.
- Badrudin. (2015). *Dasar Dasar Manajemen*. Alfabeta.
- Dasio, U. &, & Nugraheni, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Weaving PT.Primatexco Indonesia). *Diponegoro Jurnal Of Management*, 6 (No. 4), 2337–3792.
- Desi, D. E. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, 10(2), 221–230.
- Eka, W. dan N. E. H. (2020). Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan PT. Usaha kiat permata di batam. *Jurnal Rekaman*, 4, 425.
- Fatimah & Hadi. (2021). Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT. La Nina Niaga Nasional. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1, 28.
- Ghozali, I. (2015a). *Partial Last Squares Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2015b). *Prtrial Least Squares, Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2018). *Structural Equation Modelling*. Universitas Diponegoro.
- Handoyo, L. T., & Suryatunnisak. (2024). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Motivasi (Studi Pada Karyawan Bagian Kantor PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. *Management Studies and Business Journal (Productivity)*, 1(1), 51–74.
- Ilham, I., Ardana Putra, I. N. N., & Ramly, A. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Variabel Motivasi. *Master Of Management Journal*, 9(4), 315–324.
- Jelita. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado. *Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16, 1.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *AGORA*, 6, 1.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, T. S., & Aida, V. H. (2019). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L., & Jackson, H. J. (2016). *Human Resource Management*. Southwestern.
- Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of Management Review*, 1(2), 75.
- Raka, K., Gede, S. &, & Suyatna, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4, 4–9.
- Rayu, M. & P. (2022). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kerja sama pegawai di kantor kecamatan taka bonerate kabupaten kepulauan selayar. *KIMAP*, 3, 1.
- Robbins & Judge. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Glostar indonesia cikembar kabupaten sukabumi (studi pada divisi production planning inventory control). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1, 49.
- Rusiadi. (2018). *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. USU Press.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siswanto, S. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Stanley, dan M. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai variabel mediasi Pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya. *AGORA*, 10, 1–7.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranadamedia Group.
- Victor P.K. Lengkong. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manad. *jurnal berkala ilmiah efisiensi*, 16, 1.
- Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Yoga, D., Yulianto, A., Indriyani, A., Setiadi, R., & Khojin, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1, No. 1, 1.
- Zainal, V. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teorike Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.