

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Manado Selatan

**Claudia Gabriella Lumantow,
Riane Johnly Pio,
Danny S D. Mukuan,**

*Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
claudialumantow12@gmail.com*

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of the work environment and work motivation on employee performance at PT. Pawnshop South Manado Branch. This method uses multiple linear regression analysis. The sample used was 50 respondents using the Saturated Sampling Method. The results of the t test research show that the Work Environment coefficient value is $-1.869 < 2.012$ with the calculated t value less than the t table while the significance level is $0.495 > 0.005$, partially indicating that the Work Environment has no significant influence on Employee Performance and the Work Motivation coefficient value is $3.350 > 2.012$ With a calculated t value $> t$ table while the significance level is $0.002 < 0.005$, it shows that it partially has a significant effect on employee performance.

Keyword: *Work Environment, Work Motivation, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Manado Selatan. Metode ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 50 responden dengan menggunakan Metode Sampling Jenuh. Hasil penelitian uji t menunjukkan nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar $-1,869 < 2,012$ dengan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel sedangkan taraf signifikansinya $0,495 > 0,005$ secara parsial menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar $3,350 > 2,012$ Dengan nilai t hitung $> t$ tabel sedangkan taraf signifikansinya $0,002 < 0,005$ menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga bagi suatu organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan berkomitmen memiliki peran krusial dalam kesuksesan dan kelangsungan organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (Human Resource Management) menjadi semakin penting dalam konteks bisnis dan organisasi modern. Human Resource Management mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan retensi karyawan.

Lingkungan kerja adalah salah satu aspek yang memiliki pengaruh signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan di berbagai organisasi. Lingkungan kerja terdiri dari fisik dan nonfisik yang selalu melekat pada karyawan dalam pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan yang seger, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kenyamanan pada karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaan. Lingkungan nonfisik yaitu meliputi ramahnya sikap karyawan dan sikap saling menghargai. Nitisemito (2002) menyebut beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut : 1) Suasana kerja 2) Hubungan dengan rekan kerja 3) Tersedianya fasilitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan haruslah menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti tata ruang kantor yang nyaman, penerangan yang cukup, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, suasana kerja yang kondusif, hubungan baik antar karyawan dengan pimpinan dan sesama rekan kerja, kesejahteraan

karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat dan termotivasi untuk bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Menurut Frederick Herzberg dalam Sutrisno (2019) indikator motivasi sebagai berikut : 1) Kepuasan kerja 2) Prestasi yang diraih 3) Peluang untuk maju 4) Tanggung jawab 5) Pengakuan orang lain. Karyawan yang termotivasi cenderung menikmati hasil kepuasan kerja, senang dengan pekerjaan yang ditekuni, merasa prestasi yang diraih sangat memuaskan, memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja memiliki kesadaran dalam melakukan pekerjaan, mendapatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja serta mendapatkan pujian atas hasil yang dicapai. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk mempertahankan standar tinggi dalam kualitas layanan dalam industri, di mana pelayanan adalah aset utama dan motivasi adalah faktor penentu dalam memberikan layanan yang memuaskan.

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek terpenting dalam keberhasilan setiap organisasi, baik dalam sektor swasta maupun sektor publik. Ranupandojo dan Saud (1984) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut : 1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Sikap 4) Keandalan. Penting untuk memahami bahwa kinerja karyawan bukan hanya tentang produktivitas atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga tentang bagaimana karyawan teliti dalam melakukan pekerjaan, cakap dalam menguasai bidang pekerjaan, dapat menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang ditentukan, saling membantu dengan sesama rekan kerja dan dapat diandalkan pada setiap tugas yang diberikan. Kinerja yang tinggi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan bagi karyawan, yang dapat berdampak positif pada retensi karyawan dan reputasi perusahaan.

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas tentunya harus segera dibenahi agar para karyawan di PT. Pegadaian Cabang Manado Selatan dapat bekerja dengan maksimal dengan memenuhi sasaran dan target yang ditentukan perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang diinginkan dan memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Dessler (2017) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja terdiri dari komponen fisik, seperti pencahayaan, kebisingan, dan suhu, serta komponen sosial dan budaya, seperti hubungan dengan rekan kerja, atasan, dan budaya organisasi. Lingkungan kerja, seperti yang disebutkan oleh Dessler, mencerminkan kompleksitas hubungan antara elemen-elemen fisik dan aspek-aspek sosial dan budaya di tempat kerja. Menurut Simanjuntak (2003) Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai keseluruhan alat yang digunakan, lingkungan tempat seorang bekerja, gaya kerjanya, dan dampak kerjanya baik secara individu maupun kelompok.

Pengertian-pengertian tersebut menunjukkan bahwa citra merek merupakan hasil dari persepsi, asosiasi, dan pengalaman yang terkait dengan merek tersebut, yang dapat memengaruhi preferensi dan perilaku konsumen terhadap merek tersebut.

Motivasi Kerja

Menurut Sardiman (2016) mengatakan bahwa motif dapat didefinisikan sebagai bukan hanya daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, tetapi juga upaya untuk mendorong orang dalam untuk melakukan aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai suatu tujuan.

Kinerja Karyawan

Menurut Aziz dan Fauzah (2018) Kinerja tidak hanya terfokus pada hasil akhir. Kinerja diukur berdasarkan sejauh mana pelaksanaan program dan kebijakan tersebut dapat mewujudkan sasaran,

tujuan, visi, dan misi organisasi. Menurut Gary Dessler (2015) kinerja karyawan mengacuh sejauh mana seorang karyawan memenuhi kualifikasi atau persyaratan pekerjaan mereka. Karyawan diharapkan memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan peran mereka. Menurut Rivai & Basri, Masram (2017) kinerja didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, dan kriteria yang telah disepakati bersama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian Cabang Manado Selatan. Yang menjadi populasi adalah seluruh Karyawan PT. Pegadaian Cabang Manado Selatan dengan responden yang dijadikan sampel berjumlah sebanyak 50 responden. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Karakteristik bedasarkan tabel di atas jumlah responden berdasarkan jenis kelamin adalah jumlah responden laki-laki yaitu 27 karyawan (54%) dan jumlah responden perempuan yaitu 23 karyawan (46%). Maka dapat dikatakan bahwa PT. Pegadaian Cabang Manado Selatan memiliki lebih banyak karyawan berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan tabel diatas responden berdasarkan usia adalah jumlah usia 19 – 45 yaitu 29 karyawan dan jumlah 46 – 55 yaitu 21 karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa PT. Pegadaian Cabang Manado Selatan memiliki lebih banyak karyawan dengan usia 19 – 45. Berdasarkan tabel diatas responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah tingkan pendidikan SD/SMA/Sederajat yaitu 28 karyawan dan tingkat pendidikan S1 yaitu 22 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner dengan skala Likert sebagai skala pengukuran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 ^a	.240	.207	2.786

Sumber: Olahan Data, 2024

Dari tabel diatas diketahui r adalah 0,490 artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel X1 (Lingkungan Kerja) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Y (Kinerja Karyawan). Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square atau koefisien sebesar 0,207 maka dapat diketahui nilai R yang dihasilkan sebesar 0,207 atau 20,7%. Angka ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada PT. Pegadian Cabang Manado Selatan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 20,7%.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	23.079	6.489			3.557	<.001
X1	-.227	.121		-.238	-1.869	.068
X2	.494	.148		.426	3.350	.002

Sumber: Olahan Data, 2024

Maka dapat disimpulkan interpretasi dari persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 23.079 - 0.227 + 0.494 + e$$

- Nilai konstanta Y (Kinerja Karyawan) sebesar 23.079 yang jika menyatakan variabel X1 (Lingkungan Kerja), X2 (Motivasi Kerja) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 23.079.

- b. Koefisien X1 (Lingkungan Kerja) sebesar - 0,227 dan bertanda negative berarti bahwa setiap terjadi peningkatan maka Lingkungan Kerja meningkat sebesar - 0,227 atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X1 sebesar 1% maka Kinerja Karyawan menurun sebesar - 0,227.
- c. Koefisien X2 (Motivasi Kerja) sebesar 0,494 dan bertanda positif berarti bahwa setiap terjadi peningkatan maka Motivasi Kerja meningkat sebesar 0,494 atau sebaliknya setiap terjadi penurunan maka Motivasi Kerja menurun sebesar 0,494.

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	23.079	6.489		3.557	<.001
lingkungan kerja	-.227	.121	-.238	-1.869	.068
motivasi kerja	.494	.148	.426	3.350	.002

Sumber: Olahan Data, 2024

1. Berdasarkan table diatas nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja adalah $-1,869 < 2,012$ dengan nilai t hitung kurang dari t tabel sehingga menunjukkan penolakan terhadap H_a dan H_0 diterima. Sementara tingkat signifikansi $0,068 > 0,05$ juga menunjukkan H_a ditolak dan sebaliknya H_0 diterima. Maka dapat disimpulkan secara parsial Lingkungan Kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien variabel Motivasi Kerja adalah $3,350 > 2,012$ dengan nilai t hitung $> t$ tabel, sehingga menunjukkan penolakan terhadap H_0 dan H_a diterima. Sementara tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ juga menunjukkan H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Maka dapat
3. disimpulkan secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji f

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	114.973	2	57.486	7.408	.002 ^b
Residual	364.707	47	7.760		
Total	479.680	49			

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai f hitung adalah 7,408 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) dan f hitung $7,408 > f$ tabel 3,20, maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Manado Selatan. Pada hasil tersebut memungkinkan bahwa betapa pentingnya Lingkungan Kerja yang baik dan kondusif disekitar area kantor untuk dapat meningkatkan semangat dan kenyamanan berkerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini menunjukkan bahwa Moivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Manado Selatan. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk mempertahankan standar tinggi dalam kualitas layanan dalam industri, di mana

pelayanan adalah aset utama dan motivasi adalah faktor penentu dalam memberikan layanan yang memuaskan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji f yang dilakukan terhadap Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja, hasilnya Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukan dengan adanya Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja yang baik dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

1. Penelitian ini menemukan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Manado Selatan.
2. Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Manado Selatan.
3. Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Manado Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Christian, J., Supriyatna, Y., & Faruk, U. (2018). Pengaruh *Leverage Keuangan Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Sub-Sektor Telekomunikasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Pendidikan Akuntansi & Keuangan*, 6(2), 99-104.
- Harahap, H. P. (2019). Pengaruh *Leverage Keuangan terhadap Profitabilitas pada Perusahaan Makanan & Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2017* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 27-36.
- Alwi, M. (2017). Pengaruh kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. XYZ. *Jurnal Logika Universitas Swadaya Gunung Jati*, 4(2), 2809-1876.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg. *Modus*, 27(2), 141-162.
- Barkah, H. S., & Fadli, U. M. (2023). Peranan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Dan Kinerja Karyawan Pada Roti Bakar Hj. Ade. Nanggroe: *Jurnal Pengabdian Cendikia*, 2(3).
- 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.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: salemba empat.
- Djazari, M., Rahmawati, D., & Nugroho, M. A. (2013). Pengaruh sikap menghindari risiko sharing dan knowledge self-efficacy terhadap informal knowledge sharing pada mahasiswa FISE UNY. *Nominal Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 2(2), 181-209.
- Firmansyah, V. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Non Medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang). *J Ilm Mhs FEB*, 5(2), 1-16.
- Halawa, A. (2021). Anastasi Halawa Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan.
- Handayani, R. (2019). Pengaruh lingkungan tempat tinggal dan pola asuh orangtua terhadap motivasi belajar siswa sekolah dasar. *Jurnal Tunas Bangsa*, 6(1), 15-26.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.

- Kartini, t. M., & bagus, h. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening: the influence of transformational leadership style and work environment on organizational commitment with job satisfaction as intervening variable. *Jurnal riset manajemen dan akuntansi*, 1(1), 23-32.
- Nugoroho, B. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Paita, S., Tewal, B., & Greis, M. (2015). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Putri, N. P. R. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Padangtegal (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Renita, s. (2022). Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Telkom kabanjahe (doctoral dissertation, univesitas quality berastagi).
- Rivai, V. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Rochaeni, S. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Merdeka Sarana Usaha Pangkalpinang Bangka Belitung (Bachelor's thesis, Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam
- Sitanggang, D. V. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor PT. Air Jernih Pekanbaru Riau (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Siwu, G. F., Pio, R. J., & Mangindaan, J. V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Individu dan Kerjasama Tim Bank BRI Kantor Cabang Manado. *Productivity*, 4(5), 697-703.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175-183.
- Tantrini, I. G. A. O. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Nusa Dua Beach Hotel & SPA Di Kabupaten Bndung (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Togas, F. B., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Keterampilan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3.
- Yugusna, I., Fathoni, A., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan (studi empiris pada perusahaan SPBU 44.501. 29 randu garut semarang). *Journal Of Management*, 2(2).
- Waruwu, F. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pemeriksa Forensik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 1(1).
- Wungkana, W. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado.