PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA KABUPATEN TULUNGAGUNG)

Intan Meisasi Ade Lestari
Universitas Brawijaya Malang

Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE., ME., CPHR
Universitas Brawijaya Malang

ABSTRACT

The objective of this research is to identify the simultaneous and partial effect of work motivation and workplace environment on employee performance in relation with the phenomena regarding the current governmental human resource management. The problem of such management is not only about quantity and quality but also about discipline and productivity in terms of effective use of working time and optimum work target for higher performance. This quantitative study uses multiple linear regression, performed in SPSS, and descriptive statistics analysis was used for data analysis. The population is all 57 employees of the personnel and human resource development agency of Tulungagung regency. This study finds that work motivation and workplace environment simultaneously affect employee performance. Furthermore, work motivation partially has a significant effect on employee performance, which means that work motivation is proven to affect the performance of employees at the personnel and human resource development agency of Tulungagung regency. In addition, workplace environment partially has no significant effect on employee performance, indicating that workplace environment is not proven to affect the performance of employees at the personnel and human resource development agency of Tulungagung regency. Therefore, employees must be highly motivated to maintain their high performance, and workplace environment must be well maintained to provide comfort for the employees although it does not directly have any direct effect on employee performance.

Keywords: work motivation, workplace environment, employee performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang berkaitan dengan fenomena mengenai manajemen sumberdaya manusia pemeritahan saat ini dimana permasalahan sumberdaya manusia pemerintahan tidak hanya mengenai kuantitas dan kualitas, melainkan kedisiplinan dan produktifitas pegawai dalam penggunaan waktu kerja secara efektif dan optimalisasi pencapaian target kerja untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda melalui program SPSS dan menggunakan Analisis Statistik Deskriptif sebagai alat analisis data. Populasi dalam penelitian terdiri dari seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Tulungagung sejumlah 57 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan secara parsial Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang berarti Motivasi Kerja terbukti dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Tulungagung dan Lingkungan Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang berarti Lingkungan Kerja tidak terbukti mempengaruhi Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Tulungagung. Studi ini mengimplikasikan bahwa pegawai harus mendapatkan motivasi kerja yang tinggi untuk mempertahankan kinerja yang tinggi, serta lingkungan kerja harus tetap diperhatikan demi kenyamanan pegawai meskipun secara langsung lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, sumberdaya manusia yang handal merupakan salah satu kebutuhan suatu organisasi maupun perusahaan dengan harapan sumberdaya yang dimiliki mampu bekerja secara efektif dan efisien agar semua tujuan organisasi maupun perusahaan dapat berjalan dan tercapai (Ekhsan, 2019). Sumberdaya manusia merupakan faktor sentral dari sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia serta dalam kegiatan pelaksanaan misinya dikelola dan diurus secara langsung oleh manusia, yang mana manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi dan sumberdaya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi (Ekhsan, 2019).

Di dalam lembaga pemerintahan, Manajemen sumberdaya pemerintahan bertujuan untuk mengoptimalkan kerja para pegawai di sektor publik dari aspek fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, pengendalian, atau pengawasan, dan hal inilah yang menjadi kesamaan sektor publik dengan sektor swasta terletak pada fungsi-fungsi manajemennya (Nahruddin, 2018). Permasalahan sumberdaya manusia pemerintahan tidak hanya megenai kuantitas dan kualitas sumberdaya manusia, akan tetapi pada saat ini terdapat sejumlah isu permasalahan yang dihadapi sumberdaya manusia pemerintahan diantaranya disiplin kerja sumberdaya manusia pemerintahan dan produktifitas ASN berupa penggunaan waktu kerja yang efektif dan optimalisasi pencapaian target dari program kerja yang telah direncanakan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi (Nahruddin, 2018).

Kinerja penting dalam suatu organisasi karena kinerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Pada umumnya kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas dan wewenang (Arianti *et al.*, 2016). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan wewenang yang diberikan untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi maupun instansi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, secara keseluruhan kinerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi maupun instansi (Nabawi, 2019).

Menurut Siagan, (2002) dalam Septianto (2010) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor gaji, faktor lingkungan kerja, faktor budaya organisasi, faktor kepemimpinan, dan faktor motivasi kerja, faktor disiplin kerja, faktor kepuasan kerja, faktor komunikasi, dan masih ada lagi faktor-

faktor lainnya. Sedangkan menurut Tiffin dan *Mc. Cormick* dalam Kusuma (2013) kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan lain sebagainya. Faktor situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial. Sedangkan faktor fisik dan pekerjaan meliputi metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan juga lingkungan kerja.

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tulungagung. BKPSDM merupakan lembaga yang berkedudukan sebagai unsur pelaksanaan pemerintah daerah yang berfungsi sebagai perumus kebijakan teknis di bidang kepegawaian serta memberikan layanan penunjang penyelenggaraan Pemerintahan Kabupaten di bidang manajemen Kepegawaian Daerah.

Berdasarkan tugas dan fungsi pokok BKPSDM sebagai pemberi pelayanan kepada masyarakat sipil, tentu saja dibutuhkan kinerja yang tinggi dalam memberikan pelayanan Pegawai Negeri Sipil (PNS) se Kabupaten Tulungagung sesuai dengan tujuan BKPSDM untuk membangun Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional dengan meningkatkan kualitas manajemen kepegawaian dan kesejahteraan PNS, serta mengembangkan sistem informasi manajemen kepegawaian berbasis teknologi. Kinerja yang tinggi harus didukung dengan motivasi yang diberikan kepada pegawai dan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, lingkungan kerja masih terlihat kurang nyaman bagi pegawai yang bekerja. Lingkungan kerja yang sempit untuk menampung julah pegawai yang

dipekerjakan dan fasilitas yang kurang memadai dikhawatirkan dapat mengganggu aktivitas pegawai dalam bekerja. Jika dilihat dari absensi pegawai, tidak sedikit pegawai yang datang terlambat pada saat bekerja kemungkinan pegawai kurang memiliki motivasi dalam bekerja. Jika permasalahan tersebut dibiarkan kemungkinan akan berakibat pada kinerja yang dihasilkan dan akan berpengaruh terhadap kinerja instansi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM, 2). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM, 3). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Bangun (2012) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku *(to behave)* secara teratur. Motivasi bersumber dari dalam diri seseorang atau disebut dengan motivasi intrinsik *(intrinsic motivation)* dan bersumber dari luar diri seseorang atau disebut dengan motivasi ekstrinsik *(extrinsic motivation)*. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang (pekerja) yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal.

Lingkungan Kerja

Menurut Wursanto (2009) dalam Nabawi (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) dalam Abnernaa (2017) terbagi menjadi dua jenis, yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik, adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non fisik, adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut (Robbins dan Coulter, 2004) dalam (Abnernaa, 2017) lingkungan kerja didefinisikan sebagai lingkungan yang merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di luar organisasi tersebut, dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi.

Kinerja

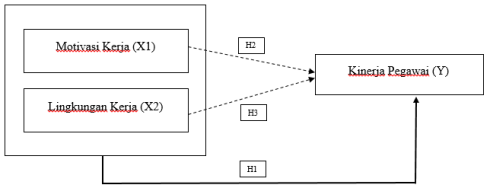
Menurut Hasibuan (2016) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas, wewenang, dan tanggungjawab yang dibebankan kepada mereka. Kinerja menurut Mangkunegara (2009) dalam Bukhari dan Pasaribu (2019) adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan wewenang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan seseorang. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang lebih tinggi dilakukan dengan peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi.

Hipotesis

H1 : Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pegawai BKPSDM Kabupaten Tulungagung.

H2 : Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pegawai BKPSDM Kabupaten Tulungagung.

H3 : Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pegawai BKPSDM Kabupaten Tulungagung.



Gambar 1 : Kerangka Hipotesis

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda melalui program SPSS dan menggunakan Analisis Statistik Deskriptif sebagai alat untuk menganalisis data. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Tulungagung yang berjumlah 57 pegawai dan keseluruhan pegawai tersebut diambil sebagai sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisioner, observasi, dan juga wawancara. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1 : Hasil Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel	Ket
X1.1	0,482	0,2564	Valid
X1.2	0,499	0,2564	Valid
X1.3	0,514	0,2564	Valid
X1.4	0,628	0,2564	Valid
X1.5	0,016	0,2564	Valid
X1.6	0,016	0,2564	Valid
X1.7	0,341	0,2564	Valid
X1.8	0,325	0,2564	Valid
X1.9	0,550	0,2564	Valid
X1.10	0,542	0,2564	Valid
X1.11	0,471	0,2564	Valid
X2.1	0,663	0,2564	Valid
X2.2	0,591	0,2564	Valid
X2.3	0,830	0,2564	Valid
X2.4	0,789	0,2564	Valid
X2.5	0,875	0,2564	Valid
X2.6	0,570	0,2564	Valid
X2.7	0,732	0,2564	Valid
X2.8	0,594	0,2564	Valid
X2.9	0,656	0,2564	Valid

X2.10	0,553	0,2564	Valid
X2.11	0,911	0,2564	Valid
X2.12	0,850	0,2564	Valid
X2.13	0,703	0,2564	Valid
X2.14	0,666	0,2564	Valid
X2.15	0,695	0,2564	Valid
X2.16	0,857	0,2564	Valid
X2.17	0,727	0,2564	Valid
X2.18	0,727	0,2564	Valid
Y1	0,556	0,2564	Valid
Y2	0,526	0,2564	Valid
Y3	0,308	0,2564	Valid
Y4	0,627	0,2564	Valid
Y5	0,549	0,2564	Valid
Y6	0,374	0,2564	Valid
Y7	0,468	0,2564	Valid
Y8	0,467	0,2564	Valid
Y9	0,538	0,2564	Valid
Y10	0,485	0,2564	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Dari Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa seluruh nilai r hitung > r tabel yang berarti setiap *item* variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa *item-item* pernyataan pada kuisioner pada kuisioner dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,690	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,933	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,656	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai *Alpha Cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel, yang artinya alat ukur yang digunakan sudah tepat.

Uji Normalitas

Tabel 3 : Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters[a,b]	*Mean*	.0000000
	Std. Deviation	2.1945937
Most Extreme Differences	*Absolute*	.052
	Positive	.052
	Negative	-.052
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Hasil uji *kolomogrov-Smirnov* di atas menunjukkan nilai signifikan 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 : Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	*Collinearity Statistics*		Keterangan
	Tolerance	*VIF*	
X1	0,740	1,351	Non multikolinearitas
X2	0,740	1,351	Non multikolinearitas

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4 di atas bahwa nilai *tolerance* >0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 : Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig.
Motivasi (X1)	0,820
Lingkungan Kerja (X2)	0,218

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan Tabel 5 di atas diketahui nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	*Unstandardized Coefficient*		*Std Coefficients Beta*	t-hitung	Sig
	B	*Std. Error*			
Konstanta	21,590	5,944		3,632	0,001
X1	0,316	0,148	0,295	2,140	0,037
X2	0,103	0,053	0,268	1,946	0,057

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Lanjutan Tabel 6

R Square	0,240
Adjusted R Square	0,212
t tabel	2,004
F hitung	8,522
F tabel	3,16
Signifikansi	0,001

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan Tabel 6 adalah sebagai berikut :

$Y = 0{,}295X_1 + 0{,}268X_2$

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 : Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Eror of the Estimate*
.490	.240	.212	2.235

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Dari Tabel 7 di atas dapat diketahui nilai dari *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,212. Artinya bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 21,2%, dan sisanya dipengaruhi

variabel lain yag tidak ikut diteliti dalam penelitian ini.

Uji F

Tabel 8 : Hasil Uji F

Model	*Sum of Square*	Gf	*Mean Square*	F	Sig.
Regressiom	85.133	2	42.566	8.522	.001
Residual	269.710	54	4.995		
Total	354.842	56			

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Dari tabel 8 dapat diketahui nilai F hitung sebesar 8,552. Jika dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,16 maka dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung < dari F tabel yaitu 8,552 > 3,16, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Uji t

Tabel 9 : Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
X1	2.140	2.004	0,037	Signifikan
X2	1.946	2.004	0,057	Signifikan

Sumber ; Data Primer, diolah 2021

Dari Tabel 9 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Kerja (X1), dengan nilai t hitung 2,140 > t tabel 2,004 dan nilai Sig. 0,037 < α = 0,05. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2), dengan nilai t hitung 1,946 < t tabel 2,004 dan nilai sig. 0,057 > α = 0,05. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini diketahui bahwa secara simultan variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, Motivasi Kerja dan

Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Tulungagung sebesar 21,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Tulungagung. Dalam hal ini pegawai setuju bahwa motivasi kerja yang diberikan akan mempengaruhi kinerja mereka.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, lingkungan kerja terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Tulungagung.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Tulungagung.
2. Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan akan semakin baik karena akan mempengaruhi kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya

Manusia Kabupaten Tulungagung.

3. Lingkungan Kerja tidak terbukti mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Tulungagung.

DAFTAR PUSTAKA

Abnernaa. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance Vol. 2 No. 02, Agustus 2017*, 167-176.

Arianty N, Bahagia R, Lubis A A, dan Siswadi Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Bukhari dan Pasaribu, S, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Vol. 2 No. 1*, 89-103.

Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Volume: 13 Nomor: 1 Tahun 2019*, 1-13.

Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kusuma Adi, A. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Vol 2, No. 2, September 2019*, 170-183.

Nahruddin, Z. (2018). Isu-isu Permasalahan SDM Pemerintahan. *Nahruddin, Zulfan. 2018. Isu-isu Permasalahan SDM Pemerintahan. Open Science Framework.*

Septianto, D. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan PT. Pataya Raya Semarang.