

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI MOTIVASI KERJA DI KANTOR CAMAT
HAMPARAN RAWANG**

**HERI CENDRA, HERLINDA, ARIESKA
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH**

Email :

herifanin25@gmail.com

herlinda@gmail.com

arieska@gmail.com

ABSTRACT

The title of this study is the influence of the work environment on employee performance through work motivation in the Hamparan Rawang sub-district office, Sungai Penuh City. This study uses a quantitative method, because researchers want measurements between variables X, Y and Z. The sample in this study is 18 people. The sampling technique used is saturated sampling as a research instrument in the form of a questionnaire. The analysis technique uses the Path Analysis hypothesis test. The results of this study based on research findings show that: 1. The effect of X on Z from the above analysis obtained a significance value of $0.002 < 0.05$, so it can be interpreted that there is a direct significant effect of X on Z. 2. The effect of X on Y from the analysis above is obtained a significance value of $0.090 > 0.05$, so it can be interpreted that there is a direct significant effect of X on Y. 3. The effect of Z on Y from the above analysis obtained a significance value of $0.019 < 0.05$ (significance $< 5\%$), so it can be interpreted that there is a direct influence significant Z to Y. 4. Analysis of the effect of X through Z on Y, it is known that the direct effect given by X on Y is 0.385, while the indirect effect of X through Z on Y is the multiplication of the value of Beta X on Z with the value of Beta Z on Y, namely : $0.385 + 0.332 = 0.717$ Then the total effect given by X on Y is the direct effect plus and the indirect effect is $0.385 + 0.332 = 0.717$. Based on the calculation results above, it is known that the value of the direct effect is 0.385 and the indirect effect is 0.717, which means that the value of the indirect effect is greater than the value of the direct effect. These results indicate that indirectly X through Z has a significant influence on Y.

Keywords: Work Environment, Performance and Work Motivation

ABSTRAK

Judul dari penelitian ini adalah Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai melalui motivasi kerja Di Kantor Camat Hamparan Rawang Kota Sungai Penuh, Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja di kantor camat hamparan rawang kota sungai penuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, karena peneliti

menginginkan pengukuran antara Variabel X, Y dan Z. Sampel dalam penelitian ini 18 orang. Teknik Sampling yang digunakan sampling jenuh instrumen penelitian berupa kuisioner. Teknik analisis penggunaan uji hipotesis Path Analysis. Hasil penelitian ini berdasarkan temuan penelitian menunjukkan bahwa: 1. Pengaruh X terhadap Z dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi $0.002 < 0.05$, sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X terhadap Z. 2. Pengaruh X terhadap Y dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi $0,090 > 0.05$, sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X terhadap Y. 3. Pengaruh Z terhadap Y dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi $0,019 < 0.05$ (signifikansi $< 5\%$), sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Z terhadap Y. 4. Analisis Pengaruh X melalui Z terhadap Y, diketahui pengaruh langsung yang diberikan X terhadap Y sebesar 0,385, sedangkan pengaruh tidak langsung X melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai Beta X terhadap Z dengan nilai Beta Z terhadap Y yaitu : $0,385 + 0,332 = 0,717$ Maka pengaruh total yang diberikan X terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung $0,385 + 0,332 = 0,717$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung 0,385 dan pengaruh tidak langsung 0,717 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja dan Motivasi Kerja

I. PENDAHULUAN

Sepanjang sejarah peradaban manusia telah diketahui bahwa gerak hidup organisasi dan dinamika organisasi sedikit banyak tergantung pada manusia sebagai pelaksana dalam menjalankan aktivitas organisasi. Sumber daya manusia yang baik juga dapat meningkatkan kualitas kerja, hal ini ditunjukkan dengan kemampuan yang dimiliki. Menurut Thomas Lickona (2018) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Pegawai dalam menjalankan kinerja yang telah di amanahkan juga memerlukan beberapa hal di antaranya ialah fasilitas yang memadai, hal ini berkaitan dengan lingkungan kerja dimana pegawai tersebut di tempatkan. Kinerja Pegawai di pengaruhi oleh banyak faktor antaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan, mutasi promosi.

Anam (2018) berpendapat bahwa Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekeliling kita sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, dan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan atau kondisi

kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja adalah sekumpulan lingkungan kerja pada suatu tempat berdampak pada semangat pegawai, serta produktivitas baik secara positif maupun negatif.

Seiring dengan bergulirnya era globalisasi, kancah persaingan dunia dalam berbagai ruang dan waktu mengalami peningkatan tajam. Sementara itu, dalam wacana organisasi publik, pengaruh gelombang globalisasi dan reformasi, mengarah pada efisiensi dan restrukturisasi manajemen, serta pada tingkat tertentu mengalami privatisasi, bahkan, tuntutan tersebut mengarah pada paradigma merekayasa kembali birokrasi, layaknya badan usaha swasta. Di pihak lain, tuntutan akan peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat semakin menguat.

Kinerja pegawai negeri menjadi isu kebijakan yang semakin strategis, karena perbaikan kinerja, aparatur memiliki implikasi yang luas dalam kehidupan ekonomi politik. Dalam kehidupan ekonomi, perbaikan kinerja aparatur akan bisa mempengaruhi iklim investasi yang amat diperlukan dalam mengakselerasi pembangunan di daerah. Sedangkan dari sisi politik, perbaikan kinerja birokrasi pelayanan publik akan memiliki implikasi luas, terutama untuk memperbaiki tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di Kantor Camat Hamparan Rawang Kota Sungai Penuh yang dimiliki oleh pegawai Kantor Camat Hamparan Rawang terdapat beberapa fenomena sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X)

Kurangnya ketersediaan perlengkapan kantor yang tidak memadai pekerjaan secara lancar contohnya seperti komputer, printer dan alat kantor lainnya.

Suasana yang ada di Kantor Camat Hamparan Rawang bisa dikatakan sunyi dari aktivitas karena setiap pegawai kadang sering tidak masuk kantor.

Sedangkan dalam hubungan kerja antara atasan dan pegawai tidak kompak dikarenakan pegawai banyak melakukan kegiatan diluar yang telah di berikan oleh atasan. Untuk prestasi dalam pekerjaan ada sebagian pegawai yang mempunyai prestasi kerja sedangkan yang lainnya Cuma main handphone dan tidak melakukan pekerjaan dengan baik.

2. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja di Kantor Camat Hamparan Rawang sering dilakukan pada penyelesaian nya tidak tepat waktu. Kualitas di Kantor Camat Hamparan Rawang hanya beberapa orang saja yang melakukan pekerjaan dengan baik. Ketepatan waktu dalam mengerjakan suatu perintah atau pekerjaan yang di berikan oleh atasan, tetapi di Kantor Camat Hamparan Rawang ada beberapa pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan ketetapan waktu yang di berikan oleh atasan.

3. Motivasi (Z)

Tanggung jawab yang dilihat sejauh ini adalah dalam pemberian pekerjaan yang mana ASN di Kantor Camat Hamparan Rawang tidak melakukan tanggung jawab dengan baik, sementara itu pekerjaan ASN dilimpahkan ke tenaga Non ASN. Sedangkan untuk kemauan dalam bekerja sangat kurang,

pegawai ASN hanya duduk santai tanpa memikirkan pekerjaan yang diberikan.

Kerelaan di Kantor Camat Hampan Rawang lebih mengarah pada pegawai Non ASN karena pegawai Non ASN lebih ingin melakukan pekerjaan sedangkan yang ASN memilih untuk melimpahkan semua tupoksinya ke pegawai Non ASN saja. Dapat dilihat dari kewajiban atasan maupun pegawai ASN mereka telah diberikan Tupoksi nya masing-masing akan tetapi semua Tupoksi tersebut dilimpahkan ke pegawai honorer sedangkan atasan dan pegawai ASN di Kantor Camat hanya menerima hasil dari pegawai Non ASN yang mengerjakannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA DI KANTOR CAMAT HAMPARAN RAWANG”**

II. METODELOGI PENELITIAN

2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Hampan Rawang Kota Sungai Penuh. Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian ini, dimana peneliti melihat adanya permasalahan dilokasi penelitian. Hal ini tentunya sangat penting dan menarik untuk diteliti, disamping adanya kesediaan dari instansi yang bersangkutan untuk memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

2.2 Variabel dan Definisi Operasional

2.2.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga jenis variabel, yaitu variabel independen, variabel *intervening* dan variabel dependen. Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka peneliti menetapkan variabel dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut variabel *stimulus*, *predictor* dan *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja ditetapkan peneliti sebagai variabel bebas atau independen.

2. Variabel Dependen

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019). Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan kinerja sebagai variabel terikat atau dependen.

3. Variabel *Intervening*

Variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen, tetapi tidak bisa

diamati dan diukur (Sugiyono, 2019). Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan Motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini pengumpulan data mulai dilaksanakan pada bulan Agustus 2022 dengan kuisisioner dan mengambil data yang diperlukan dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini pegawai/staf di Kantor Camat Hampanan Rawang Kota Sungai Penuh berdasarkan kriteria yang peneliti tetapkan dalam penelitian ini, dimana jumlah keseluruhan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 18 orang., rincian penyebaran dan pengambilan kuisisioner dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.1

NO	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Jumlah Kuisisioner Disebar	18	100%
2	Jumlah Kuisisioner yang dikembalikan	18	100%
3	Jumlah Kuisisioner yang tidak diisi/cacat	-	-
4	Jumlah Kuisisioner yang tidak dikembalikan	-	-

Sumber : Data Primer Diolah 2022

3.1 Uji Instrumen

3.2 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS versi 26.00. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* yang merupakan hasil output dari program SPSS. Dimana dari setiap pertanyaan bisa dikatakan valid apabila r-hitung masing-masing pertanyaan kuisisioner lebih besar dari r-tabel.

Berdasarkan perhitungan maka diketahui r tabel untuk N=30 dengan taraf signifikan sebesar 5% diperoleh r-tabel sebesar 0.361. Untuk itu dengan nilai koefisien ≥ 0.468 , maka diketahui semua item pertanyaan untuk setiap variabel mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dengan rentang 0,415-0,840, sehingga dapat diartikan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel Mutasi, Kinerja dan Kepuasan Kerja dinyatakan Valid.

3.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Kalmogorov Smirnov*. Dimana teknik ini merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Dimana model regresi yang benar adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal dengan kriteria yang digunakan adalah :

- 1) Jika signifikan atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka data berdistribusi secara tidak normal.
- 2) Jika signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka data berdistribusi secara normal.

Dari uji normalitas yang dilakukan terhadap responden yaitu meliputi variabel Lingkungan Kerja, Kinerja dan Motivasi Kerja, dapat diungkapkan sebagai berikut :

3.4 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan dependen. Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Hamparan Rawang Kota Sungai Penuh dengan jumlah responden sebanyak 18 orang.

Berikut ada beberapa tahap pengujian yang dilakukan penulis untuk menjawab rumusan masalah setelah mengolah data, yaitu :

1. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan nilai koefisien korelasi 0,385 dan nilai t hitung 2.081 menunjukkan nilai lebih kecil dari nilai t tabel 2.131, dengan signifikansi 0.050 hal ini berarti bahwa pengaruh yang terjadi pada kedua variabel adalah tidak signifikan, sehingga H_0 diterima.

Dalam Fasilitas yang diberikan atasan ternyata mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Hamparan Rawang dikarenakan fasilitas yang cukup akan mempengaruhi kinerja pegawai. .

Hasil penilaian prestasi karyawan akan diketahui kecakapan karyawan itu dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang bagus akan mempengaruhi indeks prestasi yang dapat dicapai oleh karyawan bersangkutan. Karena dengan Lingkungan ini diharapkan memberikan uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, dan alat-alat kerja yang cocok bagi karyawan yang bersangkutan sehingga ia dapat bekerja efisien dan efektif pada jabatan itu.

2. Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan nilai koefisien korelasi 0.706 dan nilai t hitung 4.461 menunjukkan nilai lebih besar dari nilai t tabel 2.131, dengan signifikansi 0.002 hal ini berarti bahwa pengaruh yang terjadi pada kedua variabel adalah signifikan, sehingga Hipotesis kedua diterima.

Hendaknya Lingkungan Kerja dilakukan untuk memperkuat kerjasama kelompok. Untuk itu, suatu organisasi harus sungguh-sungguh mempertimbangkan dan melakukan inovasi. Setiap tenaga kerja yang melaksanakan tugasnya ternyata justru menimbulkan konflik, maka jelas lingkungan kerja yang tidak bagus.

Mengurangi kejenuhan/kebosanan dari seorang tenaga kerja. Seorang tenaga kerja yang secara terus menerus berada dalam satu jabatan dapat menimbulkan kejenuhan atau kebosanan terhadap tugas jabatannya. Adanya lingkungan kerja yang nyaman diharapkan mampu menjadi jalan keluar dari suasana tersebut. Didalam kenyataan sebenarnya, kebijaksanaan atasan seringkali menghadapi beberapa masalah yang dapat merupakan hambatan apabila ia tidak mampu untuk dipecahkan terlebih dahulu.

3. Motivasi kerja terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan nilai koefisien korelasi 0.471 dan nilai t hitung 2.545 menunjukkan nilai lebih besar dari nilai t tabel 2.131, dengan signifikansi 0.019 hal ini berarti bahwa pengaruh yang terjadi pada kedua variabel adalah signifikan, sehingga Hipotesis kedua diterima.

Motivasi Kerja dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain upah, kesempatan promosi, lingkungan kerja dan sebagainya. Motivasi Kerja pegawai dalam suatu organisasi memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan memiliki rasa senang apabila dalam bekerja memperoleh Motivasi atau dorongan sesuai dengan apa yang diinginkan. Motivasi merupakan suatu cara terbaik untuk menghargai pekerjaannya, dimana ia semangat dan memiliki rasa senang apabila adanya dorongan.

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Motivasi dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yaitu melalui kepuasan kerja sebagai perantara atau mediasi. Besarnya pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja adalah 0,385 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja 0.717. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tak langsungnya, akan tetapi perbedaan yang terjadi tidak terlalu besar.

Setelah dilaksanakan pengujian hipotesis 4 dapat diketahui nilai t hitung sebesar 1.329. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan mediasi adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis keempat yang menyatakan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan Motivasi Kerja dapat diterima.

Lingkungan Kerja merupakan kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.. Lingkungan Kerja sebagai segala hal yang ada disekitar karyawan dan yang mempengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari uraian dan analisis yang telah dilakukan pada Bab IV diatas, maka hasil dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh X terhadap Z dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi $0.002 < 0.05$, sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X terhadap Z.
2. Pengaruh X terhadap Y dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi $0,090 > 0.05$, sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X terhadap Y.
3. Pengaruh Z terhadap Y dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi $0,019 < 0.05$ (signifikansi $< 5\%$), sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Z terhadap Y.
4. Analisis Pengaruh X melalui Z terhadap Y, diketahui pengaruh langsung yang diberikan X terhadap Y sebesar 0,385, sedangkan pengaruh tidak langsung X melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai Beta X terhadap Z dengan nilai Beta Z terhadap Y yaitu : $0,643 \times 0,550 = 0,353$ Maka pengaruh total yang diberikan X terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung $0,385 + 0,332 = 0,717$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas

diketahui bahwa nilai pengaruh langsung 0,385 dan pengaruh tidak langsung 0,717 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

1. Bapak Eliyusnadi S.Kom., M.Si selaku ketua Sekolah tinggi ilmu Administrasi Nusantara Sakti Kota sungai penuh.
2. Ibu Herlinda, S.P., M.Si selaku pembimbing utama dalam penulisan skripsi ini telah banyak memberi bimbingan dan kemudahan kepada penulis selama penulisan skripsi dan mengikuti perkuliahan pada Program Studi Administrasi Negara STIA-NUSA Sungai Penuh.
3. Bapak Arieska, S.Kom., M.Kom selaku pembimbing pendamping dalam penulisan skripsi ini yang telah banyak memberikan informasi, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Bapak Beni Setiawan, S.Sos, M.AP selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara.
5. Orang tua tercinta yang senantiasa memberi dukungan dan mendoakan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Terimakasih juga teruntuk orang istimewa yaitu istri dan anak tercinta yang selalu memberi semangat dan sangat membantu dalam penulisan skripsi ini hingga akhir.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", Cetakan Ke Empat Belas, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2020.
- Damayanti, Riski. Oktober 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang), Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 2.
- Ghozali, Imam. 2008. Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square, Semarang : Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hayati, Salwa., Aziz, Nazir., Adam, Muh. 2012. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aktivistis Pada Lembaga Swadaya Masyarakat Di Kota Banda Aceh." Jurnal Ilmu Manajemen 1 (1): 1-22.

Hasibuan, Malayu. 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi, Jakarta : Refika Aditama.

Mardiana,2020. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan.

Nurjanah, Wahyu Dewi. Januari 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Bengawan Plasindo Karangayar. Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta. ISSN-2215 Volume 15 No.1 Hal 50-53.

Sugiyono, 2019. Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif, dan R&D. Penerbit Alfabeta.

Sunyoto. 2019. Langkah-langkah motivasi konsep. Edisi ketiga. Jakarta : CAPS (canter of academic publishing service).

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Aparatur Sipil Negara.