

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS ESDM
PROVINSI SUMATERA SELATAN**



Tesis Oleh:

FADEL MOCHAMMAD IBRAHIM

01012681923007

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar
Magister Manajemen*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

2022

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS ESDM
PROVINSI SUMATERA SELATAN

Disusun oleh:

Nama : Fadel Mochammad Ibrahim
NIM : 01012681923007
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam Ujian Tesis pada tanggal 21 Februari 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Tesis,
Palembang, 21 Februari 2022

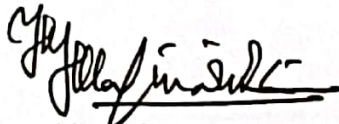
Ketua



Drs. H. Bambang Bemby Soebyakto, M.A., Ph.D
NIP.195306161980111004



Anggota



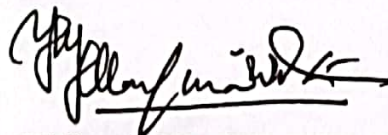
Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

Anggota,



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP.195708291984032003

Mengetahui,
Koordinator Program Studi
Magister Manajemen Universitas Sriwijaya



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.
NIP. 196703141993032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fadel Mochammad Ibrahim
NIM : 01012681923007
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa TESIS yang berjudul:

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Esdm Provinsi Sumatera Selatan

Pembimbing :

Ketua : Drs. H. Bambang Bemby Soebyakto, M.A., Ph.D
Anggota : Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.

Tanggal Ujian : 21 Februari 2022

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam Tesis ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar magister saya.

Palembang, 21 Februari 2022



Fadel Mochammad Ibrahim
NIM. 01012681923007

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul Pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan Penulis menyusun tesis ini untuk memenuhi persyaratan kelulusan dalam meraih gelar Magister Manajemen Program Strata dua (S2) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Tesis ini membahas tentang pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan . Penulis menyadari bahwa tesis ini jauh dari kata sempurna, sehingga penulis membutuhkan adanya kritik dan saran yang membangun untuk evaluasi di masa yang akan datang.

Palembang, 21 Februari 2022

Penulis,

Fadel Mochammad Ibrahim

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tesis ini dengan baik. Pada kesempatan ini, secara khusus penulis dengan setulus hati mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak atas doa, bimbingan, dukungan, motivasi dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan Strata Dua (S2) ini, terutama kepada:

1. Drs. H. Bambang Bemby Soebyakto, M.A., Ph.D. selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan waktu, membimbing, mengoreksi, memberikan saran, memotivasi dan memudahkan kepada penulis selama penelitian dan penyusunan tesis ini.
2. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.. selaku Koordinator Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya dan sekaligus pembimbing ke II saya yang telah memberikan waktu, mengoreksi, dan memberikan saran kepada penulis selama penelitian dan penyusunan tesis ini.
3. Dr.Hj .Agustina Hanafi, M.B.A selaku dosen penguji pada saat seminar proposal dan ujian komprehensif yang telah menguji serta memberikan saran dalam perbaikan proposal maupun tesis.
4. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE, IPU selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Papa, mama dan tante juga kelaurga besar atas doa dan dukungannya untuk dapat menyelesaikan Pendidikan dengan baik.
7. Bapak-Ibu Dosen Pengajar di Magister Management yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dan membuka wawasan mahasiswa.
8. Rekan sejawat Ahmad Ridwan SE,Frans Putra Perdamean, Pangeran M Nurfarisi SH, Bapak Rizki Aditya, Irfan Senoadji, Destian Ramadiansyah

SH,Faza Khairi SH, Farid Alrasyid, Frederick, Tara,Taufik SH,Basit SH ,
Andre Mellanio,Willy Wicaksono,SH,MH,Anggi Aluka, Reza Januar,SH
dan rekan-rekan yang saya tidak bisa sebutkan satu-persatu

9. Bapak-Ibu Staff/ Bagian Administrasi Magister Manajemen yang telah mensupport aktivitas belajar-mengajar dan seminar/ sidang mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Teman-teman seperjuangan Angkatan 48 B yang telah kompak dan bersemangat,
11. Seluruh teman-teman Grup Siput dan CPI.Org terutama Direktur Ilham Akbar SH, dan Deputi II Faza Khairi SH,
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu dengan tulus dan ikhlas membantu dan mendoakan penulis.

Palembang, 21 Februari 2022
Penulis,

Fadel Mochammad Ibrahim

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS ESDM PROVINSI SUMATERA SELATAN

Oleh:

**Fadel Mochammad Ibrahim¹, Bambang Bemby Soebyakto², Marlina Widiyanti³, Agustina
Hanafi⁴**


Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 107 orang pada tahun 2020 dengan rincian 60 pegawai berstatus PNS dan 47 berstatus Non PNS. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yang merupakan seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan. Motivasi kerja, diharapkan perlu adanya penyesuaian dalam pemberian gaji pegawai dan ditambah tunjangan yang sesuai dengan jabatan. Lingkungan kerja fisik, diharapkan perlu adanya pengecekan rutin pada fasilitas pendingin ruangan. Penambahan fasilitas pendingin ruangan di ruangan yang memiliki banyak orang perlu disesuaikan agar lingkungan kerja lebih nyaman

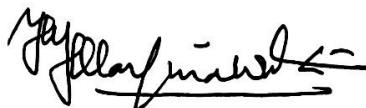
Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai

Palembang, 21 Februari


Ketua

Anggota


Drs. H. Bambang Bemby Soebyakto, M.A., Ph.D
NIP.195306161980111004


HjMarlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

Mengetahui,
Koordinator Program Studi
Magister Manajemen Universitas Sriwijaya


Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.
NIP. 196703141993032001

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOTIVATION WORK AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE ENERGY AND MINERAL RESOURCES DEPARTMENT OF SOUTH SUMATERA PROVINCE

By:

Fadel Mochammad Ibrahim¹, Bambang Bemby Soebyakto², Marlina Widiyanti³, Agustina Hanafi⁴

This research was conducted to find out the effect of work motivation and physical work environment on the performance of employees At The Energy And Mineral Resources Department Of South Sumatera Province. The population in this study is all employees in The Energy And Mineral Resources Department Of South Sumatera Province as many as 107 people in 2020 with details of 60 employees with civil servant status and 47 non-civil servants. The sample determination technique in this study uses the census method which is the entire population used as a sample. The results of multiple linear regression analysis showed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance in the The Energy And Mineral Resources Department Of South Sumatera Province Office. The physical work environment has a positive and significant effect on employee performance in the The Energy And Mineral Resources Department Of South Sumatera Province Office. Work motivation, it is expected that there needs to be an adjustment in the provision of employee salaries and plus benefits in accordance with the position. The physical work environment, it is expected that there needs to be regular checks on air conditioning facilities. The addition of air conditioning facilities in rooms that have many people needs to be adjusted so that the work environment is more comfortable.

Keywords: Work Motivation, Physical Work Environment, Employee Performance

Palembang, 21 Februari

Chairman



Drs. H. Bambang Bemby Soebyakto, M.A., Ph.D
NIP.195306161980111004

Member



Hj Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

Known by,
Academic Manager of Master Management



Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.
NIP. 196703141993032001

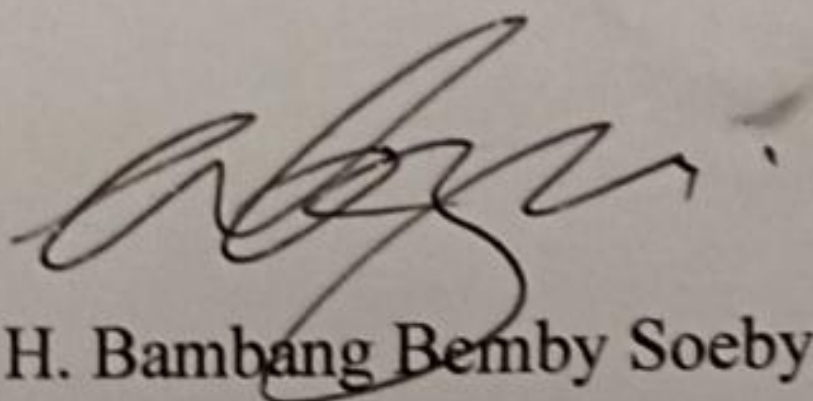
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing Tesis menyatakan bahwa Abstrak Tesis dalam Bahasa Inggris :

Nama : Fadel Mochammad Ibrahim
NIM : 01012681923007
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Magister Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Esdm Provinsi Sumatera Selatan

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan setuju untuk ditempatkan pada lembar Abstrak.

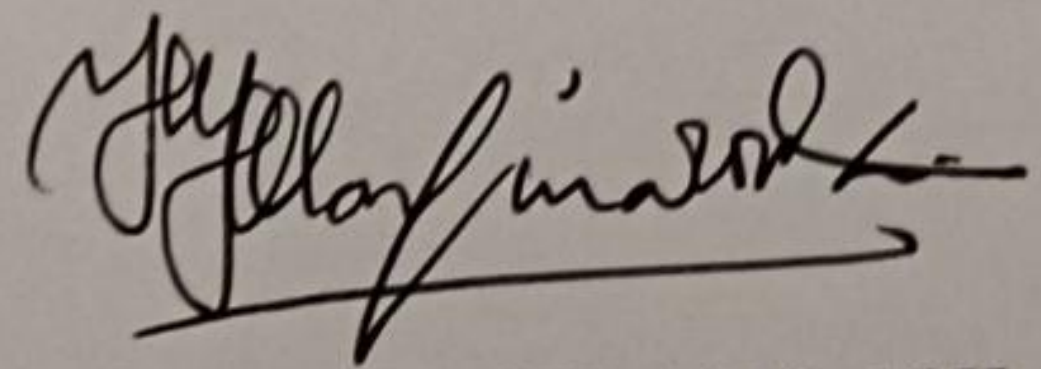
Pembimbing Tesis,
Ketua,



Drs. H. Bambang Bemby Soebyakto, M.A., Ph.D

NIP.195306161980111004

Anggota,



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D

NIP.196703141993032001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Fadel Mochammad Ibrahim
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat / Tanggal Lahir : Palembang, 1 Mei 1996
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat rumah : Jln. Punai II No 27 B Rt 25 Rw 07 Kel Kuto Batu
Email : halofadel1@gmail.com

Pendidikan Formal
Tahun 2001-2007 : SD Adabiyah 2 Palembang
Tahun 2007-2010 : SMP Adabiyah Palembang
Tahun 2010-2013 : SMA Bina Warga 2 Palembang
Tahun 2013-2018 : Universitas Sriwijaya Palembang

Pengalaman Organisasi
Tahun 2014 – 2017 : Himpunan Mahasiswa Komunikasi
Tahun 2014 –2018 : 24 Film Palembang
Tahun 2020 – sekarang : NGO Cakrawala Perjuangan Indonesia



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	ix
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	12
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Manfaat Penelitian	13
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	14
2.1. Landasan Teori.....	14
2.1.1. Kinerja Pegawai	14
2.1.2. Motivasi Kerja.....	16
2.1.3. Lingkungan Kerja Fisik.....	20
2.2. Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis	26
2.3. Penelitian Terdahulu	27
2.4. Kerangka Konseptual Pemikiran	38
2.5. Hipotesis Penelitian.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	42
3.2. Jenis Sumber Data	42
3.2.1. Jenis Data	42

3.2.2. Sumber Data.....	43
3.3. Populasi Dan Sampel	43
3.3.1. Populasi Penelitian.....	43
3.3.2. Sampel Penelitian.....	44
3.4. Metode Pengumpulan Data	44
3.5. Uji Instrument Penelitian	44
3.5.1. Uji Validitas	45
3.5.2. Uji Reliabilitas	46
3.6. Analisis Data Penelitian.....	46
3.7. Uji Asumsi Klasik.....	48
3.7.1. Uji Normalitas.....	48
3.7.2. Uji Multikolinearitas	48
3.7.3. Uji Heteroskedastisitas.....	49
3.8. Analisis Regresi Linier Berganda	49
3.9. Uji Hipotesis.....	51
3.9.1. Uji F	51
3.9.2. Uji T	52
3.10. Definisi Operasional Variabel.....	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1. Hasil Penelitian.....	54
4.1.1. Analisis Deskriptif Statistik	54
4.1.2. Hasil Uji Instrument.....	76
4.1.3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	80
4.1.4. Hasil Uji Analisis Linier Berganda	82
4.1.5. Hasil Koefisien Determinasi	83
4.1.6. Hasil Uji Hipotesis	84
4.2. Pembahasan	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
A. Kesimpulan	94
B. Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN.....	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Penelitian.....	41
Gambar 4.3	Struktur Organisasi Dinas Energy Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan.....	55

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Pegawai Dinas ESDM SumSel 2019	4
Tabel 1.2	Rekapitulasi Absensi Kehadiran Pegawai Dinas ESDM	6
Tabel 1.3	Data Lingkungan Kerja Fisik	9
Tabel 2.1	Rangkuman Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1	Data Kepegawaian dan Jabatan Pada Dinas ESDM Provinsi Sumatra Selatan 2020.....	43
Tabel 3.2	Interpretasi Koefisien Korelasi(r)	50
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel.....	53
Tabel 4.1	Gambaran Profil Responden Penelitian	56
Tabel 4.2	Tabel Interpretasi	68
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Berkaitan Dengan Variabel Motivasi Kerja(X1)	59
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Berkaitan Dengan Variabel Lingkungan Kerja Fisik(X2)	64
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Berkaitan Dengan Variabel Kinerja Pegawai(Y).....	70
Tabel 4.6	Uji Validitas	77
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas	79
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinearitas.....	81
Tabel 4.9	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	82
Tabel 4.10	Hasil Koefisien Korelasi(r) dan Koefisien Determinasi(R ²)	83
Tabel 4.11	Uji (F).....	84
Tabel 4.12	Uji(T).....	85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian	103
Lampiran 2	Deskripsi Profil Responden Penelitian.....	106
Lampiran 3	Distribusi Frekuensi Responden Penelitian	107
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas	113
Lampiran 5	Hasil Analisis Penelitian	116

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kondisi persaingan saat ini yang semakin kompetitif menuntut perusahaan atau instansi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai peningkatan produktivitas secara kualitas dan kuantitas agar dapat bersaing dengan perusahaan atau instansi lain. Kinerja merupakan isu dunia saat ini, dimana sumber daya manusia atau karyawan memberikan peranan penting dalam mencapai tujuan bagi perusahaan atau instansi. Hal ini menuntut perusahaan atau instansi selalu berusaha menemukan cara atau kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan (Sevvy & Zunaidah, 2013).

Didalam suatu instansi atau perusahaan pastinya sangat membutuhkan suatu dorongan atau motivasi bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang menjadi target dari instansi atau perusahaan yang dalam hal ini yaitu Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan adalah merupakan salah satu Instansi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan . Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia (Mathis & Jackson,

2015). Menurut teori dari Abraham Maslow (1943), motivasi merupakan kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki. Menurut teori Maslow, terdapat lima hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri dan aktualisasi diri. Motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2015).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjalankan usaha pada suatu instansi untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2016). Upaya instansi dalam meningkatkan kinerja karyawan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti motivasi dan lingkungan kerja. Dalam hal ini manajemen suatu instansi berperan penting dalam mendukung kemajuan karyawannya.

Peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintahan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para pegawai dan kewajiban dari pihak instansi

pemerintahan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Reza, 2018).

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan adalah merupakan salah satu Instansi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral mempunyai tugas pokok membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan dalam bidang energi dan sumber daya mineral yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Para ASN dan tenaga ahli dituntut untuk mengikuti peraturan yang ada, bekerja disiplin dan bekerja secara giat untuk mencapai target yang ditentukan setiap tahun. Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan mempunyai beberapa kebijakan yang harus diikuti oleh seluruh pegawai kantor yaitu seperti upacara pagi, absensi terbaru yang menggunakan mesin *finger print* dan absensi tulis dan jam masuk 07:30 WIB. Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan dalam aktivitas berusaha memberikan arahan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk bekerja secara maksimal dan mencapai kinerja yang baik.

Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu instansi, sehingga setiap instansi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Pentingnya peranan sumber daya manusia agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, diperlukan cara yang tepat agar dapat menggerakkan manusia atau para pegawai bekerja dan menggunakan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal.

Tujuan tersebut dapat tercapai jika instansi memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja pegawai dalam suatu instansi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja pegawai mengalami penurunan. Terciptanya kinerja pegawai yang tinggi sangatlah tidak mudah, dikarenakan kinerja pegawai dapat timbul apabila instansi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi instansi, berikut ini adalah data penilaian kinerja pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan:

Tabel 1.1. Penilaian Kinerja Pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019

No.	Skor	Jumlah (org)	Persentase (%)
1	75,00- 80,99	5	4,67
2	81,00 – 85,99	34	31,77
3	86,00 – 90,99	45	42,05
4	91,00 – 95,99	22	21,49
5	96,00 - 100	0	0
JUMLAH		106	100

Sumber: Data Olahan Dari Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019 dikarenakan data 2020 dan 2021 belumm tersedia

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan belum ada pegawai yang menunjukkan nilai kinerja mencapai 100%. Penilaian kineja pegawai pada skor yang berada pada kisaran 75,00 - 80,99 menunjukkan terdapat sebanyak 5 orang pegawai dengan persentase

sebesar 4,67%. Nilai bobot 81,00 - 85,99 menunjukkan sebanyak 34 pegawai dengan presentase sebesar 31,77%. Nilai bobot 86,00 - 90,99 menunjukkan sebanyak 45 pegawai dengan persentase sebesar 42,05%. Nilai bobot 91,00 - 95,5 menunjukkan sebanyak 22 pegawai dengan persentase sebesar 21,49%. Penilaian ini merupakan bobot penilaian untuk menilai dan mempromosikan jabatan ataupun penyesuaian kompetensi, oleh karena itu tidak banyak pegawai yang mendapatkan skor penilaian 91,00 - 95,5. Penilaian kinerja ini dinilai oleh pejabat penilai kinerja yaitu kepala dinas suatu instansi Dinas ESDM Sumatera Selatan yang dilakukan per tahun, penilaian kinerja sendiri tidak termasuk kepala dinas selaku pimpinan atau pejabat tinggi.

Dalam sebuah instansi atau perusahaan, sumber daya manusia adalah aset utama dalam setiap berjalannya suatu kegiatan. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan suatu potensi yang besar untuk mencapai keberhasilan tujuan instansi. Potensi setiap sumber daya manusia harus dimaksimalkan, karena manusia sebagai penggerak dan penentu jalannya kegiatan yang ada di instansi. Oleh karena itu, hendaklah sebuah instansi memberikan arahan yang positif kepada sumber daya manusia yang dimiliki demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut.

Instansi membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi untuk mencapai keberhasilan. Kinerja pegawai merupakan tindakan yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan instansi tersebut.

Kinerja juga dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan suatu instansi, salah satu faktor yang dapat membuat kinerja instansi meningkat adalah absensi pegawai. Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan sebagai instansi atau Organisasi Perangkat Daerah (OPD) membutuhkan pegawai dengan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan-tujuan dari instansi, hal tersebut dapat tercapai jika pegawai rajin masuk kerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, berikut ini adalah rekapitulasi absensi pegawai dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan:

Tabel 1.2. Rekapitulasi Absensi Kehadiran Pegawai Dinas Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan

No	2017			2018			2019		
	Bulan	Har i Ker ja	Persent ase (%)	Bulan	Har i Ker ja	Persent ase (%)	Bulan	Har i Ker ja	Persent ase (%)
1	Januari	19	95.73	Januari	20	97.80	Januari	19	95.80
2	Februar i	20	95.70	Februar i	19	98.72	Februar i	20	95.43
3	Maret	22	95.70	Maret	20	96.77	Maret	22	96.20
4	April	22	95.90	April	21	97.90	April	20	94.32
5	Mei	21	94.73	Mei	21	96.88	Mei	21	95.60
6	Juni	21	96.90	Juni	22	97.90	Juni	19	96.50
7	Juli	19	95.74	Juli	22	98.90	Juli	16	97.88
8	Agustu s	20	93.77	Agustu s	21	97.74	Agustu s	19	95.65
9	Septem ber	21	94.55	Septem ber	19	97.90	Septem ber	18	96.60
10	Oktobe r	21	94.79	Oktobe r	20	96.66	Oktobe r	20	94.60
11	Novem ber	21	93.20	Novem ber	21	97.88	Novem ber	19	94.60

1	Desem	20	94.50	Desem	20	96.90	Desem	18	95.70	
2	ber			ber			ber			
Total			95.80	Total			98.64	Total		95.40

Sumber: Data Internal Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan, 2019

Data pada Tabel 1.2, dapat terlihat bahwa tingkat absensi pegawai menurun pada tahun 2019 setelah pada tahun 2018 naik sebesar 3.24 %. Hal ini menunjukkan bahwa saat ini tingkat absensi pegawai pada dinas ESDM belum dapat dikatakan stabil dan masih harus ditingkatkan lagi, Penurunan tingkat absensi pegawai disebabkan oleh banyak faktor seperti sakit, urusan keluarga dan lain-lain. Tinggi rendahnya suatu absensi didalam instansi dapat digunakan untuk mengukur disiplin tidaknya suatu pegawai dalam berkerja. Jika semakin besar tingkat absen pegawai akan menghambat produktivitas instansi sehingga tujuan instansi juga akan terhambat. Maka dapat dijelaskan bahwa absensi adalah ketidak hadiran pegawai di instansi dengan alasan-alasan tertentu dan adanya batasan kewajaran dalam absensi menjadi ukuran seberapa absen yang wajar untuk pegawai jika suatu absen pegawai melebihi batas kewajaran instansi perlu memerhatikan penyebabnya dan untuk mempermudah mencari data yang digunakan untuk kepentingan.

Lingkungan kerja merupakan lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi (Robbins, 2014). Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat kerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya

atau dalam keadaan tertentu harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan (Schultz & Schultz, 2006).

Lingkungan kerja dalam suatu OPD perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan jika sebaliknya lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Peranan motivasi yang diberikan atasan maupun pimpinan sangat penting untuk dapat mensejahterakan pegawai, dan dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan dan kebersihan sehingga pegawai lebih merasa aman dan menjadi lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga memberikan kinerja yang lebih baik lagi. Hal ini dapat dikatikan dengan data pada Tabel 1.6 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan terdapat masih kurangnya fasilitas yang diberikan untuk menunjang kinerja pegawai.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti. 2011). Menurut Simamora (2016) menyatakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai untuk bekerja. Dalam penelitiannya, Pratama (2016) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang

memadai, dan tempat kerja yang kondusif, pegawai akan terdorong untuk bekerja dengan baik, namun sebaliknya kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang baik berdampak pula kurang baik terhadap kinerja pegawai, pegawai yang merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja dan ketidakterseediaanya fasilitas kerja yang memadai cenderung menurunkan kinerja pegawai.berikut di bawah ini merupakan data lingkungan fisik kerja yang berada pada area Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan:

Tabel 1.3. Data Lingkungan Kerja Fisik Ruang Kerja Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan

No	Ruang an	Lamp u	A c	Print er	Lemari Dokum en	Kompu ter	Mej a	Wifi	Kond isi	Catatan
1	Resepsi onis	1	-	1	-	1	1	Ren dah	Baik	1Wifi rusak
2	Sekreta riat	1	1	1	1	1	1	Baik	Baik	1Printer rusak
3	Bidang Energi	1	1	2	2	3	7	Baik	Baik	1 komputer rusak

4	Bidang Ketena ga Listrika n	2	2	2	2	4	5	Baik	Baik	1 AC rusak
5	Bidang Teknik & Peneri maan Minerb a	1	1	2	2	5	6	Ren dah	Baik	1 kompute r rusak
6	Bidang Geologi & Lab	1	3	5	3	8	10	Ren dah	Baik	Wifi rusak
7	Securit y	1	-	-	-	-	1	-	Baik	-
8	Office Boy	1	-	-	-	-	1	-	Baik	
9	Kepala Dinas	7	7	7	14	7	7	Baik	Baik	Baik
10	Ruang Pertem uan	2	2	1	1	1	1	Baik	Baik	Baik

Sumber Data: Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan, diolah tahun 2020

Data pada Tabel 1.6 di atas dapat dilihat kondisi lingkungan kerja kantor Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja saat ini belum begitu kondusif bagi pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan. Kondisi ruangan yang kurang kondusif begitu juga tata ruangan yang tidak begitu rapi serta fasilitas yang belum begitu lengkap dan jumlahnya yang masih kurang memadai akan berpotensi membuat pegawai bekerja dalam kondisi tidak begitu nyaman sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi tidak maksimal

karena keterbatasan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2017:60) salah satu indikator lingkungan kerja fisik adalah perlengkapan dan suasana yang kondusif.

Menurut Sedarmayanti (2017:60) salah satu indikator lingkungan kerja fisik adalah perlengkapan dan suasana yang kondusif, dalam penelitiannya, Pratama (2016) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif, pegawai akan terdorong untuk bekerja dengan baik, namun sebaliknya kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang baik berdampak pula kurang baik terhadap kinerja pegawai, pegawai yang merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja dan ketidakterseediaannya fasilitas kerja yang memadai cenderung menurunkan kinerja pegawai.

Penelitian-penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diantaranya yang dilakukan oleh Manikottama, Baga, & Hubeis (2019); Syawal (2018); Mariani & Sariyathi (2017); Fatimah (2017); Purnomo (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian dari Wiryang, Koleangan, & Ogi (2019); Khasanah, Muttaqien, & Barlian (2019); Ismawati, Djaelani, & Slamet (2018); Hasmalawati (2018); Hasmalawati (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh faktor lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Hidayati, Perizade, & Widiyanti, (2019); Syahida & Suryani, (2018); Lumenta, Sepang, & Tawas, (2018); Fatimah (2017); Ardiyani (2017); Moulana, Sunuharyo, & Utami (2017) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian dari Manikottama (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Ahmad (2019); Alfiah (2019); Hanafi & Yohana (2017) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Melihat fenomena yang terjadi di kantor Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan belum ada pegawai yang menunjukkan nilai kinerja mencapai 100% ditunjukkan dengan Nilai bobot 81,00 - 85,99 menunjukkan sebanyak 34 pegawai dengan presentase sebesar 31,77%. Nilai bobot 86,00 - 90,99 menunjukkan sebanyak 45 pegawai dengan persentase sebesar 42,05% dan belum ada yang mencapai 100 % dan tingkat absensi pegawai menurun pada tahun 2019 setelah pada tahun 2018 naik sebesar 3.24 %. menunjukkan bahwa saat ini tingkat absensi pegawai pada dinas ESDM belum dapat dikatakan stabil juga kondisi lingkungan kerja fisik saat ini belum begitu kondusif bagi pegawai Dinas ESDM Provinsi

Sumatera Selatan dilihat dari tabel yang ada, Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diungkapkan diatas maka diperlukan penelitian yang mengkaji masalah motifasi kerja dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan permasalahan yang ada kita harus tau bagaimana motivasi kerja dan pengaruh motifasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di perusahaan serta dampaknya bagi perusahaan,serta adanya hasil atau kesimpulan dari beberapa penelitian yang berbeda-beda tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (*research gap*). Hal ini ditunjukkan dari temuan-temuan yang belum seragam mengenai adanya perbedaan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian ini dilakukan pengujian lebih lanjut terhadap temuan-temuan empiris mengenai sebagai variabel independen motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan latar belakang di atas, mendorong peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan?
- b. Variabel mana yang berpengaruh dominan antara motivasi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan dalam penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mencari bukti empiris dengan cara menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan.
- b. Untuk mencari tahu Variabel mana yang berpengaruh dominan antara motivasi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai?

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi atau referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya dalam kajian yang berhubungan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan untuk memberikan gambaran terhadap peneliti selanjutnya serta dapat bermanfaat bagi penelitian lainnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan bahan evaluasi dalam mengembangkan instansi terutama pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM).

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, Vol. 4 (2), 377–385.
- Alfiah, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Studi Kasus Pada PT. X). *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 6 (4).
- Ardiyani, N. A. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan D.I.Yogyakarta). *Jurnal Universitas Diponegoro*.
- Abdul Hakim, 2006, Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah JRBI Volume 2, Nomor 2 Juli 2006;165 – 180
- Bao, C., & Nizam, I. (2015). The Impact of Motivation on Employee Performance in The Electronics Industry in China. *International Journal of Accounting, Bussiness and Management*, Vol. 3 (2)(ISSN: 2289-4519).
- Baskoro, S. W., & Susanty, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 7 (2).
- Berelson, B., & Stainer, G. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta Utama.
- Diyanti, Hubeis, M., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 3 (3).
- Dumanauw, I. P., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Manajemen

Perubahan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, Vol. 6 (4)(ISSN: 2303-1174), 2398 – 2407.

Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 54.

Fatimah, S. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Jurnal Universitas Negeri Semarang*.

Gibson, M. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.

Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Life Insurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, Vol. 5 (1)(E-ISSN: 2302–2663).

Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, Vol. 10.

Hasmalawati, N., & Hasanati, N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mediapsi*, Vol. 3 (2), 1–9.

Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment to Performance of Employees (Case Study of The Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hosein Palembang). *International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol. 9(ISSN: 2250-3153), 1–9.

Harsuko, Riniwati (2011). "*Mengdongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*". Malang: UB Press.

Hasibuan, Malayu S.P, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta

Ismawati, I., Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso). *E - Jurnal Riset Manajemen*.

Khasanah, U., Muttaqien, F., & Barlian, N. A. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan

- Senduro Kabupaten Lumajang. *Progress Conference Journal*, Vol. 2(ISSN: 2622-3031).
- Lumenta, M. E., Sepang, J. L., & Tawas, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 8 (4)(ISSN: 1303-1174), 1398 – 1407.
- Manikottama, R. I., Baga, L. M., & Hubeis, A. V. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satu Visi Edukasi. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, Vol. 5 (2)(ISSN: 2528-5149).
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Paguyuban di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6 (7)(ISSN: 2302-8912), 3540–3569.
- Mathis, & Jackson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 9). Jakarta: Salemba Empat.
- McClelland, D. (2008). *Motivational Needs Theory*. Retrieved from NetMBA.com
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 44.
- Nabi, M. N., Islam, M. M., Dip, T. M., & Hossain, M. A. Al. (2017). Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh. *Arabian Journal of Business and Management Review*, Vol. 7 (1).
- Primandaru, D. L., Tobing, D. S. K., & Prihatini, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IX Jember. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 12, 204–211.
- Pujiyanto, N. D., Puspita, D. R., & Harsanto, B. T. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik*, Vol. 30, 278–289.
- Purnomo, C. A. H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Universitas Brawijaya*.

Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2016). *Human Resources Management* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Management* (Edisi 12). United State: Pearson Education Limited.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (Edisi 13). USA: Pearson International Edition.

Schultz, D., & Schultz, S. . (2006). *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Siddiqi, T., & Tangem, S. (2018). Impact of Work Environment, Compensation and Motivation on The Performance of Employees in The Insurance Companies of Bangladesh. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 5 (5)(ISSN: 2289-1560).

Siddiqui, D. A., & Rida, N. ul. (2019). Impact of Motivation on Employees Performance in Pakistan. *Business Management and Strategy*, Vol. 10(ISSN: 2157-6068).

Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.

Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Stephen P. Robbins, T. A. J. (2014). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat. <https://doi.org/10.1007/s10841-009-9238-x>

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 58.

Syahida, N., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal*, Vol. 7 (2).

Syawal, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mega Jasa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.

Wiryang, A. S., Koleangan, R., & Ogi, I. W. . (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 7 (1)(ISSN 2303-1174), 991 – 1000.

Worang, A., & Runtuwene, R. F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8 (2)(ISSN 2338-9605).