

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

Fadel Mochammad Ibrahim^{1*}, Bambang Bemby Soebyakto², Marlina Widiyanti³, Agustina Hanafi⁴

Magister Manajemen. Universitas Sriwijaya

Corresponding Author : fadelmochamadibrahim@gmail.com

Abstract : This research was conducted to determine the effect of work motivation and physical work environment on the performance of employees of the Department of Energy and Mineral Resources, South Sumatra province. The population in this study were all employees at the ESDM Office of South Sumatra Province as many as 107 people in 2020 with details of 60 employees with civil servant status and 47 non civil servant status. The sampling technique in this study used the census method in which the entire population was sampled. The results of multiple linear regression analysis show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Department of Energy and Mineral Resources, South Sumatra province. The physical work environment has a positive and significant effect on employee performance at the Department of Energy and Mineral Resources, South Sumatra province. Work motivation, it is expected that there will be an adjustment in the provision of employee salaries and added allowances in accordance with the position. Physical work environment, it is hoped that there should 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*

Abstrak : 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*

PENDAHULUAN

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).

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.

Tabel 1.1. Penilaian Kinerja Pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan 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

Pada Tabel 1.1 menunjukan bahwa penilaian kinerja pegawai pada Dina 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 yang dilakukan per tahun, penilaian kinerja sendiri tidak termasuk kepala dinas selaku pimpinan atau pejabat tinggi.

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

Ministeri POKJAN Sumatera Selatan										
2017				2018			2019			
No	Bulan	Hari Kerja	Persentase (%)	Bulan	Hari Kerja	Persentase (%)	Bulan	Hari Kerja	Persentase (%)	
1	Januari	19	95.73	Januari	20	97.80	Januari	19	95.80	
2	Februari	20	95.70	Februari	19	98.72	Februari	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	Agustus	20	93.77	Agustus	21	97.74	Agustus	19	95.65	
9	September	21	94.55	September	19	97.90	September	18	96.60	
10	Oktober	21	94.79	Oktober	20	96.66	Oktober	20	94.60	
11	November	21	93.20	November	21	97.88	November	19	94.60	
12	Desember	20	94.50	Desember	20	96.90	Desember	18	95.70	
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 dapat disebabkan oleh banyak faktor seperti sakit, urusan keluarga dan lain-lain. Absensi adalah ketidak hadirnya seseorang pegawai ke tempat kerja yang disebabkan beberapa alasan seperti: alpa, ijin dan sakit. 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.

Tabel 1.3. Rasio Rata-Rata Gaji Pegawai PNS dan Non-PNS Pada Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan

Status	Masa Kerja	Rata –Rata Gaji		Pegawai
		Honor	UMK Palembang	
Non PNS	0 - >15	Rp. 2.000.000	Rp. 2.917.260	47
Status	Masa Kerja	Terendah	Tertinggi	Pegawai
PNS Gol I	0 – 27	Rp. 1.486.500	Rp. 2.558.700	0
Gol II	0 – 33	Rp. 1.926.000	Rp. 3.638.200	25
Gol III	0 – 32	Rp. 2.456.700	Rp. 4.568.000	15
Gol IV	0 - 32	Rp. 2.899.500	Rp. 5.620.300	20
Jumlah PNS				60
Total Keseluruhan Pegawai				107

Sumber Data: Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan tahun 2020

Pada Tabel 1.3 dapat dilihat gaji pegawai non PNS (Honor) berada pada nilai bawah standar penggajian kota Palembang (UMK). Dapat dilihat juga dari rata-rata masa kerja pegawai belum ada pengangkatan PNS bagi pegawai non PNS beberapa tahun kebelakang. Makah hal ini dapat disimpulkan bahwa harapan pegawai non PNS untuk diangkat menjadi PNS sangat rendah dan juga ditambah gaji yang di bawah standar UMK, yang dapat menjadi alasan apa yang menjadi motivasi pegawai tidak terpenuhi sehingga mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.

Tabel 1.4. Pegawai PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang Melanjutkan Studi Pendidikan di 5 Tahun Terakhir

Nama Instansi	Jenjang Pendidikan		Status	Keterangan
	S2 (Orang)	S3 (Orang)		
Dinas ESDM	7	1	8 Izin Belajar	Selesai
Dinas BPTP	2	2	4 Izin Belajar	Selesai

Sumber: Data Kepegawaian Dinas ESDM dan Dinas BPTP Tahun 2015-2020

Berdasarkan data pada Tabel 1.5 menunjukan jika kebutuhan pegawai untuk pengembangan diri (berprestasi) sangat tinggi, hal ini terlihat dari jumlah pegawai yang melanjutkan pendidikan baik secara pribadi ataupun didukung oleh pemerintah. Tujuan dilakukannya pegawai untuk melanjutkan pendidikan salah satu nya adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan pendidikan formal ke jenjang lebih tinggi juga meningkatkan profesionalitas seseorang dalam bidang nya, serta menjadi syarat untuk kenaikan jabatan dan gaji. Melanjutkan studi pendidikan merupakan salah satu bentuk motivasi bagi para pegawai untuk berkembang secara ilmu dan profesionalitas dalam bidang nya, memenuhi kebutuhan pekerjaan atau motivasi untuk *reward* seperti kenaikan pangkat atau jabatan yang lebih tinggi dan kenaikan gaji untuk membuat pegawai semakin termotivasi dalam bekerja. Menurut Robbins & Judge (2008) mengemukakan bahwa dalam Teori Kebutuhan dari Maslow salah satu kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual dan kebutuhan fisik lain

nya, penulis beramsumsi bahwa dengan gaji yang cukup dan jabatan yang tinggi maka kebutuhan fisiologis akan terpenuhi dan mempengaruhi motivasi dari pegawai dalam bekerja.

Tabel 1.5. Data Lingkungan Kerja Fisik Ruang Kerja Dinas ESDM Sumatera Selatan

No	Ruangan	Lampu	Ac	Printer	Lemari Dokumen	Komputer	Meja	Wifi	Kondisi	Catatan
1	Resepsionis	1	-	1	-	1	1	Rendah	Baik	1 Wifi rusak
2	Sekretariat	1	1	1	1	1	1	Baik	Baik	1 Printer rusak
3	Bidang Energi	1	1	2	2	3	7	Baik	Baik	1 komputer rusak
4	Bidang Ketenaga Listrik	2	2	2	2	4	5	Baik	Baik	1 AC rusak
5	Bidang Teknik & Penerimaan Minerba	1	1	2	2	5	6	Rendah	Baik	1 komputer rusak
6	Bidang Geologi & Lab	1	3	5	3	8	10	Rendah	Baik	Wifi rusak
7	Security	1	-	-	-	-	1	-	Baik	-
8	Office Boy	1	-	-	-	-	1	-	Baik	-
9	Kepala Dinas	7	7	7	14	7	7	Baik	Baik	Baik
10	Ruang Pertemuan	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.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang 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, 2015:74).

B. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja merupakan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja 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 yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan (Schultz & Schultz, 2006).

C. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2016).

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini merupakan 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. Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus (sampling jenuh). Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 107 pegawai dan semuanya merupakan jumlah responden dalam penelitian ini.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

1. Pada variabel motivasi kerja (X_1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil nilai $\alpha = 0,05$). Artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama stress kerja berpengaruh positif dan signifikan dapat diterima.
2. Pada variabel lingkungan kerja fisik (X_1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,013 (lebih kecil nilai $\alpha = 0,05$). Artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan dapat diterima.

Pembahasan

Hasil analisis yang didapatkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Hasil dari frekuensi jawaban kuesioner responden yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari 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. Berdasarkan keseluruhan hasil tanggapan responden untuk variabel motivasi kerja (X_1) dapat disimpulkan bahwa dari kelima dimensi motivasi kerja, persentase terbesar untuk jawaban “Setuju” dan “Sangat Setuju” adalah sebesar 82,25%, yaitu pada dimensi kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan persentase terendah adalah pada dimensi kebutuhan sosial, yaitu sebesar 65,00%. Artinya motivasi kerja pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan dinilai masih kurang baik walaupun pada dimensi kebutuhan aktualisasi diri menunjukkan hasil yang cukup baik. Namun dalam hal

ini motivasi kerja yang dirasakan pegawai akan menimbulkan dampak terhadap tingkat kinerja pegawai terhadap instansi.

Hasil analisis yang didapatkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari 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. Berdasarkan keseluruhan hasil tanggapan responden untuk variabel lingkungan kerja fisik (X₂) dapat disimpulkan bahwa dari kelima dimensi lingkungan kerja fisik, persentase terbesar untuk jawaban “Setuju” dan “Sangat Setuju” adalah sebesar 76,70%, yaitu pada dimensi kebersihan lingkungan. Sedangkan persentase terendah adalah pada dimensi temperatur, yaitu sebesar 62,10%. Artinya lingkungan kerja fisik pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan dinilai masih kurang baik walaupun pada dimensi kebersihan lingkungan menunjukkan hasil yang baik. Namun dalam hal ini lingkungan kerja fisik yang dirasakan pegawai akan menimbulkan dampak terhadap tingkat kinerja pegawai terhadap instansi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan.

Saran

1. Motivasi kerja, diharapkan perlu adanya penyesuaian dalam pemberian gaji pegawai dan ditambah tunjangan yang sesuai dengan jabatan. Selain itu perlu adanya melakukan kegiatan diluar jam kerja untuk seluruh pegawai seperti family gathering yang bertujuan untuk dapat mempererat hubungan antar sesama pegawai serta atasan dan pegawai. Pentingnya menciptakan suasana kerja yang nyaman terutama pada hubungan antara sesama pegawai untuk menciptakan tim kerja yang solid.
2. 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.

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*.
- 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*.
- 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., Badia, P., & Marlina, W. (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.

- 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.
- 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).
- 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).