Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: galungwaknook@gmail.co

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 34297-34304

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH PROVINSI SUMATERA UTARA

Sheilla Febrian[1] Tengku Ahmad Helmi[2] M. Tahir[3]

[1]Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara
[1,2]Universitas Islam Sumatera Utara
sheiliafebrian259@gmail.com

Published: December, 2025

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, daftar pertanyaan (*questionaire*) dan studi dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 77 orang pegawai. Variabel diukur dengan skala Likert. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda melalui uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara. Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara. Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara.

Kata kunci : motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Didalam organisasi memiliki 4 elemen penting yang sangat berpengaruh, diantaranya yaitu sumber daya manusia (SDM) yang berperan penting dalam mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi. Hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2012: 10). Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya tekhnologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Salah satu upaya yang harus dilakuan dalam menghadapi tantangan dari luar dan komitmen organisasi, dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. "Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja". Wibowo, (2014:70)

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan megelolah motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Wibowo, (2014:322). menyatakan "motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas *(intensity),* arah *(direction)*, dan usaha terus-menerus *(persistence)* individu menuju pencapaian puncak".

Penelitian ini meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin, 2003:38). Motivasi merupakan "dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamananya terjaga. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja pegawai tersebut maka kinerja pegawai juga akan meningkat. (Permanasari, 2013:2)

KAJIAN TEORI

Menurut Stokes dalam Kadarsiman (2015:92) motivasi kerja adalah "sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru". Sedangkan pendapat lainnya motivasi kerja adalah "dorongan yang dimiliki individu untuk melakukan tindakan tertentu berdasarkan kebutuhannya"

Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat dimana para karyawan mengerjakan kegiatan pekerjaannya. Di tempat kerja, setiap orang tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya. Optimalisasi kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan (Ferawati, 2017:1). Semakin baik lingkungan kerja seseorang, maka kinerja pekerjaannya akan semakin baik.

Menurut Bangun (2012:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berd`asarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan,dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secarakonkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Jendral Gatot Subroto KM 5.5 No. 218, Kelurahan Cinta Damai, Kecamatan Medan Helvetia, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara Kode Pos 20123. Objek pada penelitian ini adalah motivasi(X_1), lingkungan kerja (X_2), sebagai variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Prov. Sumatera Utara yang berjumlah 77 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 77 orang yang merupakan pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Prov. Sumatera Utara dengan menggunakan sampel jenuh.

TEKNIK ANALISIS DATA

Metode Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara. Dengan menggunakan rumus linear berganda :

$$\boldsymbol{y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \varepsilon}$$

Keterangan :

Konstanta (bilaharga x_1x_2=0)

b : Koefisien Regresi Berganda

x_1 : Motivasi (Variable bebas x_1)

x_2 : Lingkungan kerja (variable bebas x_2)
Y : Kinerja Pegawai (variabel terikat Y)
ε : Variabel residual (*error*)

Koefisien Determinasi

Uji determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara melalui koefisien penentu berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$D = r^2 \, x \, 100\%$$

Keterangan :
D = Determinasi
r^2= koefisien korelasi

Uji-t (parsial)

Untuk mengetahui kebenaran pengujian hipotesis maka dilakukan uji signifikan dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan :
t = nilai t-hitung
r = nilai koefisien korelasi
n = jumlah sampel

Uji F (simultan)

Untuk tingkat signifikan antara varibel X_1, X_2, terhadap variabel Y digunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan :
F= Tingkat signifikan
K= jumlah variabel independent
n= jumlah sampel
R= koefisien korelasi determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara. Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS dengan output berikut.

$$\mathbf{Y = 3.837 + 0{,}307X_1 + 0{,}867X_2 + \varepsilon}$$

Tabel 5.25 berikut menunjukkan hasil dari SPSS pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.837	1.176		3.262	.002
	Total_X1	.307	.108	.305	2.850	.006
	Total_X2	.867	.152	.610	5.712	.000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2025

Dengan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) yang diperoleh sebesar 3.837 artinya jika variabel Motivasi, Lingkungan Kerja bernilai 0 maka besarnya tingkat Kinerja pegawai yang terjadi adalah sebesar 3.837.

2. Koefisien regresi X_1 = 0,307 artinya jika Motivasi kerja naik sebanyak 1 satuan, maka Kinerja pegawai sebesar 0,307 atau sebesar 30,7%. Arah motivasi terhadap kinerja pegawai adalah positif.
3. Koefisien regresi X_2 = 0,867 artinya jika Lingkungan kerja naik sebanyak 1 satuan, maka Kinerja pegawai sebesar 0,867 atau sebesar 86,7%. Arah lingkunga kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif.

Uji Serempak (Uji f)

Pengaruh Motivasi kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara sebagai variabel terikat dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 2 Hasil Uji Serempak

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	426.562	2	213.281	136.292	.000[b]
	Residual	115.801	74	1.565		
	Total	542.364	76			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2025

Dari Tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 136,292. Dengan menggunakan *confidence interval* (CI) 95 % df 2:77 ($\alpha = 0.05$) maka dari tabel distribusi F diperoleh nilai 3.12. Dengan demikian F_{hitung} 136,292 > F_{tabel} 3.12, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya variabel Motivasi kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara.

Pada Tabel di atas terlihat nilai signifikansi sebesar 0,000[b] lebih kecil dari α = 0,05, hal ini berarti bahwa variabel Motivasi kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebagai variabel bebas memiliki pengaruh yang *highly significant*. Secara serempak variabel Motivasi kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) menunjukkan pengaruh sangat nyata terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.887[a]	.786	.781	1.251	.786	136.292	2

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2025

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (motivasi dan lingkungan kerja) terhadapVariabel dependen (Kinerja pegawai).

Pada tabel terlihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (*RSquare*) sebesar 0,786 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (Kinerja pegawai) adalah sebesar 78,6% ditentukan oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja selebihnya sebesar 21,4% (100% - 78,6%) ditentukan oleh faktor lain seperti kecerdasan emosional, disiplin kerja, stres kerja, prestasi, dan faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t_{hitung}, Jika nilai signifikansi t_{hitung} < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.837	1.176		3.262	.002
	Total_X1	.307	.108	.305	2.850	.006
	Total_X2	.867	.152	.610	5.712	.000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2025

Berdasarkan tabel pada statistik uji-t yang terdiri dari Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai (Y):

a. Variabel motivasi kerja (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2.850 > 1.991) atau nilai signifikansi sebesar 0.006 < 0.05 berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara.
b. Variabel lingkungan kerja (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (5.712 > 1.991) atau nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 berarti variabel lingkiungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara.
2. Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara.
3. Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Wijaya, 2017, Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadduk kelleng Kabupaten Wajo, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Agus Ahyari. 1986. Manajemen Produksi. Edisi 4. BPFE. Yogyakarta.

Apfia Ferawati. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. AGORA, Volume 5 Nomor 1.

Arikunto, Suharsimi. 1986. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Bina Aksara

Ariyani, Y. D., & Wangid, M. N. (2016). The development of integrated-thematic teaching materials based on characters of environmental care and responsibility. *Jurnal Pendidikan Karakter*, *6*(1), 116-129.

Azwar, S. 2017. Metode Penelitian Psikologi : Teori Dan Pengukurannya. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Bandung.

Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Banyumas: CV. Pena Persada

Cascio, W.F. 2015. Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work, Life, Profits (10th ed.). New-York : McGraw Hill Higher Education.

Catur Ichwan Santoso, Senen Mustakim, Iskandar Z. Hifnie, 2021, Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung, Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke-I 27-28 September, Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, dengan tema "Strategi Pengelolaan Sumber Daya Daerah dalam Menciptakan Good Governance."

Darmawan, R. B. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen), (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).

Dewi, P. P. 2015. Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, 9(2).

Dolly V.P. Sitanggang, 2021, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Elizar, E., & Tanjung, H. 2018. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1).

Fahmi. Irham. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dalam Kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta

Farizki, Ressa M. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. ISSN: 2461- 0593. Vol: 6, No: 5.

Griffin, Jill. 2003. Customer Loyalty : Menumbuhkan Dan Mempertahankan Pelanggan. Penerbit Erlangga. Jakarta

Gustina, 2019, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lampung Tengah, Jurnal Simplex Volume 2, Nomor 1.

Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.

Kadarisman, M. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rajawali Pers, Jakarta.

Kaplan, R. M., & Saccuzzo, D. P. 2013. Psychological Testing: Principles, Applications, and Issues. (ninth edit). Boston: Cengage Learning.

Lewa, K., Iip, Idham, Ekadan Subowo, 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu

Jawa Bagian Barat Cirebon. Jurnal SINERGI : Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosda karya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosda karya : Bandung

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosda karya Offset.

Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat.

Pangestu, Aji. 2020. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Di KSP Karya Utama Bondowoso. Journal of Chemical Information and Modeling 53(9):1689–99.

Ragil Permanasari, 2013, Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang, Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Robbins. 2016. Perilaku Organisasi 1 (ed. 12) HVS. Salemba Empat, 1–15. https://www.google.co.id/books/edition/Perilaku_Organisasi_1_ed_12_HVS/ 45 IwrWupB1rC4C?hl=id&gbpv=1&dq=ke.

Saputro, Dio. Fernos, Jhon, 2023. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang, Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN), Vol. 2, No. 2 Juni 2023, Hal 62-74

Santoso, I., & Madiistriyatno, H. 2021. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Indigo Media

Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.

Sedarmayanti. 2017. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. Bandung: Refika Aditama

Sedarmayanti. 2019. Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti.2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.

Siagian. Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan Ketiga Belas. Bumi aksara. Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Syahrul Alamsyah, 2017, Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Sungguminasa, Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Triastuti, D. A. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Journal of Management Review, 2(2), 203.https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796

Tsuraya, A. F., & Fernos, J. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN), 2(2), 259–278. https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654

Undang-undang Republik Indonesia, No. 8 Th 1974, Pasal 1 " Pokok-pokok Kepegawaian Pegawai Negeri

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

Wibasuri, Anggalia. 2011. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Dosen Di Informatics and Business Institute Darmajaya. JMK, Vo. 9, No.1, Maret 2011

Wursanto. 2005. Dasar – Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta : Andi Offset.

Luthans. Wibowo. 2014. Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta

Yakub Luhing, 2023, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kotawaringin Timur, E-Jurnal Surplus (Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan) Vol. 3/No. 1/2023/51-59 ISSN: 2808-3466.