

Analisis Motivasi Kerja, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Jombang

Abdul Majid¹⁾, Abu Talkah²⁾,

Magister Manajemen, Universitas Islam Kediri

¹email: ammajidlive8@gmail.com

²email: abutalkah@uniska-kediri.ac.id

Abstract

The performance of each employee is different from other employees according to the level of knowledge, skills and motivation possessed by the employee. The management of human resource management which is carried out in a professional manner can improve employee performance. The purpose of this study was to determine the significance of the effect of work motivation, incentives, and work environment on employee performance. Data research techniques in this study are Questionnaire/Questionnaire, Observation, and Documentation techniques. Data Quality Test using Validity and Reliability Test. The data analysis technique uses Multiple Linear Regression Analysis, F-Test, T-Test, and calculates the Coefficient of Determination (R²). Based on the results of statistical analysis, it can be explained that the effect of work motivation on employee performance has a sig value. $0.000 < 0.05$. The effect of the incentive variable on employee performance has a value of sig. $0.000 < 0.05$. The effect of work environment variables on performance has a value of sig. $0.016 > 0.05$. From these results it can be concluded that the variables of motivation, incentives, and work environment have a significant influence on the performance of the Education and Culture Office of Jombang Regency.

Keywords: Motivation, Incentives, Work environment, Employee performance.

Latar Belakang Teoritis

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meskipun sumber daya yang lain telah terpenuhi. Karena perannya yang cukup penting bagi perkembangan perusahaan dan kinerja pegawai, memahami tentang manajemen SDM adalah hal yang wajib dilakukan oleh perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Hasibuan, 2017 : 10).

Kinerja setiap pegawai berbeda dengan pegawai lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan secara profesional inilah yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai tentunya akan memberikan kontribusi terhadap kualitas dan kemajuan perusahaan serta mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Mulyadi (2015:63) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau pegawai secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab mereka.

Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak terlepas dari motivasi kerja. Persoalan dalam memotivasi pegawai tidak mudah karena dalam diri pegawai terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Menurut Widodo (2015 : 187), motivasi kerja merupakan kekuatan yang ada pada seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Dengan adanya motivasi yang tepat, para karyawan akan terdorong untuk berupaya maksimal untuk melaksanakan tugasnya sehingga mampu mencapai tujuan organisasi dan berbagai sasarannya serta kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi. Motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi

tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pemberian insentif juga dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. insentif merupakan salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja pegawai. Menurut Nafrizal et al (2012 :52), insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan untuk mendorong pegawai dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan.

Insentif yang diberikan merupakan cerminan dari kontribusi hasil kerja atau pemenuhan target. tidak jarang insentif yang diberikan perusahaan seringkali dinilai kurang dalam memenuhi harapan pegawai karena beban kerja atau target yang lebih besar dibandingkan dengan insentif yang diterima. kondisi seperti ini lah yang juga akan berdampak terhadap menurunnya kinerja pegawai.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja. Menurut Sofyan (2013: 19) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Untuk menyelesaikan suatu pekerjaan setiap pegawai membutuhkan rasa aman, nyaman dan tentram dalam lingkup kerjanya supaya dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung perolehan rancangan sistem kerja yang efisien,

Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja pegawai sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain

lingkungan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Mengetahui signifikansi pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai.
3. Mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Bagus Ikhsan Bagaskara (2018), dalam penelitiannya yang berjudul analisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). populasi atau sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 73 responden yang diambil dari seluruh pegawai tetap PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta.

Koirul anam (2016) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sma negeri 1 Ponggok Kabupaten Blitar. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (y), sedangkan variabel bebasnya motivasi (x1) dan lingkungan kerja (x2). Populasi atau sampel dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil sma negeri 1 ponggok yang berjumlah 39 orang. Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regredi, uji simultan, uji kolmogorov smirnov, koefisien determinasi dan uji parsial. Kesimpulan dari penelitian adalah dari uji hipotesis dan analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil variabel motivasi (x1) dan variabel lingkungan kerja (x2) sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sma negeri 1 ponggok kabupaten blitar.

Muhammad Zuhul Purnomo (2016), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Di RSUD Dr. Lokmoeno Hadi Kabupaten

Kudus. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 696 pegawai RSUD dan sampel sebanyak 126. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan, dan insentif finansial. Kemudian variabel kinerja juga mampu dipengaruhi secara langsung dengan hasil positif dan signifikan oleh masing-masing variabel lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan, dan insentif. Variabel intervening yaitu kepuasan kerja secara sendiri mampu mempengaruhi variabel kinerja secara positif dan signifikan. Variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel penghubung antara variabel lingkungan kerja, fisik, gaya kepemimpinan, insentif finansial terhadap kinerja dengan hasil positif dan signifikan.

Ridwansyah 2018, dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada PT Sianjur Resort Pengembang Perumahan Oma Deli Medan. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 37 orang pegawai dari PT. Sianjur Resort. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi, kompetensi dan pemberian insentif secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi, kompetensi dan pemberian insentif secara parsial memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pidha Tri Rahayu (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Wisata Alam Kalibiru). Sampel dari penelitian ini adalah pegawai Wisata Alam Kalibiru sebanyak 92 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Wisata Alam Kalibiru sebesar (β) 0,427

($p < 0,001$) dengan kontribusi sebesar (ΔR^2) 0,181. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Wisata Alam Kalibiru sebesar (β) 0,382 ($p < 0,001$) dengan kontribusi sebesar (ΔR^2) 0,141. (3) Lingkungan kerja (β) 0,335 ($p < 0,001$) dan motivasi kerja (β) 0,260 ($p < 0,001$) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Wisata Alam Kalibiru dengan kontribusi sebesar (ΔR^2) 0,238.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya:

H1 : Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Di Kabupaten Jombang.

H2 : Insentif secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Di Kabupaten Jombang

H3 : Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang

H4 : Motivasi Kerja, Insentif dan Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Di Kabupaten Jombang.

Metode Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang. Ruang lingkup penelitian adalah kinerja pegawai. Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode analisis statistik inferensi, dimana variabel yang diamati dapat diidentifikasi dan hubungan antara variabel dapat diukur.

Teknik penelitian data dalam penelitian ini dalam pengambilan data antara lain :

a. Teknik Angket/Kuisisioner

Yaitu penyelidikan mengenai suatu masalah yang banyak menyangkut kepentingan umum (orang banyak) dengan jalan mengedarkan formulir daftar pertanyaan, diajukan secara tertulis kepada sejumlah subyek, untuk mendapatkan jawaban (tanggapan, respon) tertulis seperlunya (Kartono, 1990).

b. Teknik Observasi

Teknik observasi adalah pengamatan. Pencatatan terhadap gejala-gejala/fenomena pada insentif, lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja pegawai.

c. Teknik Dokumentasi

Adalah teknik mengumpulkan data sekunder melalui bantuan para pemain yang sesuai.

Variable yang akan dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu :

1. Variabel tergantung (Y), yaitu kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang.
2. Variable bebas (X), yaitu :
 - a) Motivasi Kerja (X1)
 - b) Insentif (X2)
 - c) Lingkungan Kerja (X3)

Analisis data yang terdiri dari:

1. Uji Kualitas Data
 - a. Uji Validitas
Sebuah instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan, dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.
 - b. Uji Reliabilitas
Reliabilitas menunjuk pada kestabilan suatu alat ukur. Dimana pada akhirnya pengujian reliabilitas alat ukur dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya, sehingga hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama pula. Reliabilitas mengacu pada homogenitas dari alat ukur, dimana berbagai macam pertanyaan yang diajukan untuk mengetahui suatu hal mempunyai kaitannya erat satu dengan yang lainnya.

Teknik Analisa Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda
Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda (Multiple Regression Analysis). Analisis Regresi Linear Berganda adalah analisis yang berkenaan dengan studi ketergantungan satu variabel tergantung terhadap beberapa variabel bebas.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e.....$$

2. Melakukan Uji Serempak (Uji F)
Tujuan melakukan uji F adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Langkah-langkahnya sebagai berikut :

- a. Merumuskan Hipotesis yang akan diuji yaitu
 $H_0 = \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$, berarti semua variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel tergantung (Y).
- b. Menentukan Level of Signifikan (α) sebesar 5%.
- c. Menentukan besarnya Fhitung dengan rumus sebagai berikut :

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

- d. Membandingkan antara Fhitung > Ftable dengan kriteria sebagai berikut :
 - 1) Apabila Fhitung > Ftable maka hipotesis nol (H_0) ditolak, berarti semua variabel bebas (X) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tergantung (Y).
 - 2) Apabila Fhitung < Ftable maka hipotesis nol (H_0) diterima, berarti semua variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tergantung (Y).

1. Melakukan Uji Parsial (Uji t)
Tujuan melakukan uji t adalah untuk menguji tingkat signifikan pengaruh masing-masing variabel independen yaitu terdiri dari variabel motivasi kerja, insentif, dan lingkungan kerja yang tepat terhadap kinerja pegawai secara optimal.

Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut :

- a. Merumuskan hipotesis yang akan diuji.

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti variabel X1 tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel Y

Ho : $\beta_1 \neq 0$, berarti variabel X1 mempunyai pengaruh terhadap variabel Y

- b. Menentukan Level of Signifikan (α) sebesar 5%.
- c. Menentukan besarnya thitung dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{B_j}{s(B_j)}$$

- d. Membandingkan antara Thitung Ttable dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai Thitung $>$ Ttable maka Ho ditolak, yang berarti variabel independen yang dimaksud (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) secara signifikan pada tingkat keyakinan tertentu.

- 2) Apabila nilai Thitung $<$ Ttable maka Ho diterima, yang berarti variabel independent (X) tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap dependen (Y) pada tingkat keyakinan tertentu.

4. Menghitung Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar hasil regresinya atau sebaliknya dari variasi variabel terikat (Y) dapat diterangkan oleh variabel bebas (X).

Hasil Dan Pembahasan

Gambaran Umum Tempat Penelitian

Profil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Jombang disusun bersumber pada pengolahan instrumen Data Pokok Pendidikan Dasar dan Menengah Kabupaten Jombang tahun 2020 yang menyajikan data pada Tahun 2021/2022. Profil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang terdiri atas dua variabel, yaitu data

dan indikator, dua jenis data, yaitu nonpendidikan dan pendidikan, dan dua jenis indikator, yaitu nonpendidikan dan pendidikan. Profil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang mengacu pada visi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) 2019, yaitu terbentuknya insan serta ekosistem pendidikan dan kebudayaan yang berkarakter dengan berlandaskan gotong royong.

Berdasarkan visi Kemendikbud tersebut maka ditetapkan lima misi pendidikan dan kebudayaan yang terdapat dalam Rencana Strategi (renstra) Kemendikbud dalam rangka Pembangunan Pendidikan 2015-2019 yang terdiri dari lima misi pendidikan dan kebudayaan. Misi Pendidikan terdiri atas M1 adalah mewujudkan pelaku pendidikan dan kebudayaan yang kuat, M2 adalah mewujudkan akses yang meluas, merata, dan berkeadilan, M3 adalah mewujudkan pembelajaran yang bermutu, M4 adalah mewujudkan pelestarian kebudayaan dan pengembangan bahasa, dan M5 adalah mewujudkan penguatan tata kelola serta peningkatan efektivitas birokrasi dan pelibatan publik.

Berdasarkan pada misi 2 dan misi 3 maka terdapat 27 jenis indikator pendidikan yang digunakan berdasarkan komposit indikator tiap jenis dan tiap misi pendidikan. Misi 2 akses menggunakan komposit tiga jenis akses dan 13 indikator. Misi 3 mutu menggunakan komposit tiga jenis mutu dan 14 indikator, khusus SD karena adanya %SB PAUD, sedangkan SMP hanya 13 indikator.

Masing-masing indikator misi 2 menurut jenis dan misi 3 menurut jenis memiliki nilai antara 1-100. Angka 1 yang terburuk dan 100 yang terbaik. Rata-rata dari masing-masing jenis dan misi merupakan nilai akses dan nilai mutu, sedangkan rata-rata nilai misi 2 dan 3 merupakan pencapaian kinerja pendidikan. Oleh karena indikator pendidikan berdasarkan misi 2 dan 3 memiliki satuan yang berbeda maka perlu dilakukan konversi menggunakan standar untuk menentukan nilai masing-masing indikator, sehingga kesemua indikator tersebut bisa disatukan.

Selain itu, untuk mengetahui dimaksud pencapaian kinerja dikdasmen disajikan jenis kinerja dengan mengambil kategori yang digunakan pada wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun (wajib dikdas 9 tahun), yaitu

paripurna bila nilainya 95,00-100,00, utama bila nilainya 90,00-94,99, madya bila nilainya 85,00-89,99, pratama bila nilainya 80,00-84,99, dan kurang bila nilainya kurang dari 80,00.

Tabel 4.2
Jenis Kinerja
Berdasarkan Kategori Wajar Dikdas 9
Tahun

No.	Jenis Kinerja	Nilai
1	Paripurna	95.00-100.00
2	Utama	90.00-94.99
3	Madya	85.00-89.99
4	Pratama	80.00-84.99
5	Kurang	Kurang dari 80.00

Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan
Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Laki-laki	74	73
Perempuan	28	27
Total	102	100

Sumber data penelitian diolah tahun 2021

Deskripsi Variabel Independen Penelitian

a. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Kompetensi Pegawai
Variabel Motivasi Kerja

Item	5 (SS)	4 (S)	3 (KS)	2 (TS)	Σ
	F	F	f	f	n
1	30	54	18	0	102
2	15	45	36	6	102
3	16	38	42	6	102

Berdasarkan table 4.4 di atas pada item ke satu dapat diuraikan dari keseluruhan responden sebanyak 102 orang, sebanyak 29,4% sangat setuju bahwa pegawai selalu melaksanakan tugas dengan baik dan teliti. Sebanyak 52,9% menyatakan setuju. Ada sebanyak 17,6% responden yang

menyatakan kurang setuju. Sedangkan sebanyak 0% responden menyebut tidak setuju.

b. Deskripsi Variabel Insentif

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Kompetensi Pegawai
Variabel Insentif

Item	5 (SS)	4 (S)	3 (KS)	2 (TS)	Σ
	f	f	f	f	N
1	24	47	30	1	102
2	21	57	22	2	102
3	13	56	24	9	102
4	23	30	39	10	102
5	17	28	56	1	102
6	24	35	22	21	102

Berdasarkan tabel 4.5 menyebutkan bahwa pada item pertama dari total 102 pegawai menyatakan 23,5% sangat setuju apabila perusahaan memberikan bonus apabila pegawai mampu mencapai kinerja yang diharapkan, sebanyak 46,1% pegawai menyatakan setuju, dan sebanyak 29,4% menyatakan kurang setuju dan terakhir sebanyak 1% menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.5 menyebutkan pada item kedua dari total 102 pegawai menyatakan 20,6% sangat setuju apabila perusahaan selalu menyampaikan terperinci mengenai perhitungan insentif. Sebanyak 55,9% menyatakan setuju, sebanyak 21,6% menyatakan kurang setuju dan terakhir sebanyak 2% menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.5 menyebutkan pada item ketiga dari total 102 pegawai menyatakan 12,7% sangat setuju jika menerima insentif sesuai dengan jabatan saya. Sebanyak 54,9% setuju, dan sebanyak 23,5% menyatakan kurang setuju dan terakhir sebanyak 8,8% menyatakan tidak setuju.

Pada item ke empat dapat diuraikan dari jumlah 102 Pegawai menyatakan 22,5% sangat setuju terhadap insentif yang diberikan perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan. Sebanyak 29,4% menyatakan setuju lalu sebanyak 38,2% juga

menyatakan kurang setuju dan sebanyak 9,8% menyatakan tidak setuju.

Pada item ke lima menyebutkan dari total 102 pegawai menyatakan 16,7% sangat setuju dengan insentif yang diberikan sudah layak, adil dan merata, sebanyak 27,5% menyatakan setuju, 54,9% menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan tersebut dan terakhir sebanyak 1% menyatakan tidak setuju.

Pada item ke enam menyatakan dari jumlah 102 pegawai menjelaskan 23,5% sangat setuju, lalu 34,3% menyatakan setuju terhadap insentif yang diberikan menjadi semangat dalam menghadapi evaluasi jabatan. Lalu sebanyak 21,6% menyatakan kurang setuju dan 20,6% menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut.

c. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Kompetensi Pegawai Variabel Lingkungan Kerja

Item	5	4	3	2	Σ
	(SS)	(S)	(KS)	(TS)	
	F	f	f	F	
1	40	46	16	0	102
2	23	62	14	3	102
3	27	48	24	3	102
4	15	33	48	6	102
5	33	34	25	10	102

Berdasarkan table 4.6 menyebutkan pada item kesatu menjelaskan dari jumlah 102 responden menyebutkan 39,2% menyatakan sangat setuju jika kebersihan dilingkungan sudah terhandel dengan baik. Sebanyak 45,1% menyatakan setuju, lalu sebanyak 15,7% menyatakan kurang setuju dan sebanyak 0% menyatakan tidak setuju jika kebersihan dilingkungan sudah terhande dengan baik.

Pada item kedua sejumlah 22,5% menyatakan sangat setuju jika kondisi penerangan ruangan layak untuk tempat bekerja. Sebanyak 60,8% menyatakan setuju, lalu sebanyak 13,7% menyatakan kurang setuju dan 2,9% menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut.

Pada item ketiga sejumlah 26,5% menyatakan sangat setuju terhadap rasa

aman dalam melaksanakan pekerjaan. Sebanyak 47,1% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 23,5% menyatakan kurang setuju dan sebanyak 2,9% menyatakan tidak setuju.

Pada item keempat 14,7% sangat setuju terhadap fasilitas peralatan yang lengkap dan memadai. Sebanyak 32,4% menyatakan setuju, 47,1% menyatakan kurang setuju, sedangkan 5,9% menyatakan tidak setuju.

Pada item kelima sejumlah 32,4% menyatakan sangat setuju terhadap perusahaan membuat sirkulasi udara ruangan menjadi baik. Sebanyak 33,3% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 24,5% menyatakan kurang setuju dan sebanyak 9,8% menyatakan tidak setuju.

Deskripsi Variabel Dependen Penelitian

a. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

Item	5	4	3	2	Σ
	(SS)	(S)	(KS)	(TS)	
	f	f	f	f	
1	13	38	42	9	102
2	27	37	33	5	102
3	34	44	20	4	102
4	30	13	49	10	102

Berdasarkan table 4.7 menyebutkan pada item kesatu menjelaskan dari jumlah 102 responden menyebutkan 12,7% menyatakan sangat setuju jika berusaha memperbaiki kualitas hasil kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Sebanyak 37,2% menyatakan setuju, lalu sebanyak 41,2% menyatakan tidak setuju dan sebanyak 8,8% menyatakan tidak setuju.

Pada item kedua sejumlah 26,5% menyatakan sangat setuju terhadap pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan. Sebanyak 36,3% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 32,4% menyatakan kurang setuju dan sebanyak 4,9% menyatakan tidak setuju.

Pada item ketiga sejumlah 33,3% menyatakan sangat setuju terhadap pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang diberikan. Sebanyak 43,1% menyatakan setuju, sedangkan

Tabel 4.8

Uji Validitas Instrumen Penelitian

Var.	Item	R hitung	R Tabel	Sig.	Ket.
X1	1	0,541	0,1946	0,000	Valid
	2	0,370	0,1946	0,000	Valid
	3	0,374	0,1946	0,000	Valid
X2	1	0,228	0,1946	0,021	Valid
	2	0,358	0,1946	0,000	Valid
	3	0,232	0,1946	0,019	Valid
	4	0,223	0,1946	0,024	Valid
	5	0,452	0,1946	0,000	Valid
	6	0,445	0,1946	0,000	Valid
X3	1	0,579	0,1946	0,000	Valid
	2	0,659	0,1946	0,000	Valid
	3	0,400	0,1946	0,000	Valid
	4	0,240	0,1946	0,015	Valid
	5	0,351	0,1946	0,000	Valid
Y1	1	0,324	0,1946	0,001	Valid
	2	0,280	0,1946	0,004	Valid
	3	0,381	0,1946	0,000	Valid
	4	0,204	0,1946	0,040	Valid

sebanyak 19,6% menyatakan kurang setuju dan sebanyak 3,9% menyatakan tidak setuju.

Pada item keempat sejumlah 29,4% menyatakan sangat setuju terhadap pegawai mampu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Sebanyak 12,7% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 48% menyatakan kurang setuju dan sebanyak 9,8% menyatakan tidak setuju.

Hasil Uji Variabel Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Priyatno,2013). Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Dalam menguji tingkat validitas suatu instrumen dapat dilakukan dengan dua cara yaitu: analisis faktor dan analisis butir.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu skor-skor total butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y. Pengujian validitas menggunakan bantuan program SPSS versi 22. Hasil perhitungan r hitung kemudian dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 0,05. Apabila r hitung > r tabel maka butir instrumen dapat dikatakan valid, akan tetapi jika r hitung < r tabel maka dikatakan bahwa instrumen tersebut tidak valid.

Berdasarkan pada paparan data pada tabel 4.8 di atas terlihat bahwa semua semua pertanyaan pada variabel independen motivasi kerja, insentif, lingkungan kerja dan variabel dependen kepatuhan kinerja pegawai memenuhi asumsi tingkat signifikan 5% nilai r hitung > r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.

b. Uji Reabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut cukup baik (Santosa,2015). Instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai cronbach's alpha > 0,60 (Ghozali,2012). Hasil penghitungan menggunakan program SPSS, diperoleh nilai cronbach's alpha pada masing-masing variabel.

Tabel 4.9

Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Std. Reliabilitas	Ket.
Motivasi Kerja (X1)	0,672	0,60	Reliabel
Insentif (X2)	0,608	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,603	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,683	0,60	Reliabel

Semua pertanyaan pada variabel independen motivasi kerja, insentif, dan lingkungan serta variabel dependen kinerja pegawai memenuhi asumsi nilai cronsbach's alpha >0,60 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.

Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear dua atau lebih variabel independen (X1 X2...Xn) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara Motivasi (X1) insentif (X2) dan Lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan dibantu SPSS dalam perhitungannya diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstd. Coef		Std. Coef	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-				
Motivasi	,424	,684		-,620	,537
Insentif	,381	,077	,408	4,986	,000
Lingkungan	,422	,091	,383	4,624	,000
	,295	,121	,202	2,444	,016

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada tabel diatas maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana Y= -1,545+ ,268 + ,773 + ,370

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) $b_0 = -,424$:Hasil uji koefisien regresi menghasilkan nilai konstanta sebesar -,424

dengan nilai NEGATIF (searah) yang dapat dimaknai apabila variabel motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerjabernilai nol maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar -,424 poin.

- 2) $b_1 = ,381$: Intrepretasi pada koefisien motivasi kerjamenghasilkan nilai sebesar 0,381 bernilai positif hasil tersebut memberikan makna hubungan searah jika variabel motivasi kerja mengalami peningkatan satu satuan maka akan mengakibatkan kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,381 poin atau sebesar 38,1%.
- 3) $b_2 = ,422$: Intrepretasi pada koefisien insentifmenghasilkan nilai sebesar 0,422 bernilai positif hasil tersebut memberikan makna hubungan searah jika variabel insentif mengalami peningkatan satu satuan maka akan mengakibatkan kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,422 poin atau sebesar 42,2%.
- 4) $b_3 = ,295$: Intrepretasi pada koefisien lingkungan kerjamenghasilkan nilai sebesar 0,295 bernilai positif hasil tersebut memberikan makna hubungan searah jika variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan satu satuan maka akan mengakibatkan kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,295 poin atau sebesar 29,5%.

b. Uji F

Tabel 4.11
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3,227	3	1,076	17,565	,000 ^b
Residual	6,001	98	,061		
Total	9,228	101			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi, Insentif

Selanjutnya uji F dilakukan untuk mengetahui ketelitian model variabel independen secara bersama-sama untuk memprediksi pengaruhnya terhadap variabel dependen kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Variabel independen akan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel

dependen jika nilai statistik signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5% ($\text{sig} < \alpha$). Sebaliknya jika nilai statistik signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi ($\text{sig} > \alpha$) maka variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Analisis ini menghasilkan signifikansi pada uji F sebesar 0,000 sehingga kebermaknaan hubungan antar variabel yang dispesifikasi dalam model mempunyai peluang salah sebesar 0,00% sangat signifikan pada level 5%. Maka secara simultan hasil tersebut memiliki arti variabel motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang nyata dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang.

c. Uji T

Uji parsial (uji t) digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas yaitu variabel motivasi kerja (X1), insentif (X2) dan lingkungan kerja (X3). Dengan uji parsial (uji t) dapat diperoleh informasi mengenai variabel mana yang memiliki pengaruh paling dominan, dengan berasumsi bahwa apabila nilai t hitung ketiga variabel tersebut lebih besar dari t tabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X1), insentif (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel kinerja (Y).

Tabel 4.12
Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstd. Coef		Std. Coef	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-				
Motivasi	,424	,684		-,620	,537
Insentif	,381	,077	,408	4,986	,000
Lingkungan	,422	,091	,383	4,624	,000
	,295	,121	,202	2,444	,016

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diuraikan sebagai berikut:

1) Pengaruh variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y)

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai $\text{sig}.0,000 > 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya koefisien beta yang diperoleh dalam analisis sebesar 0,408 yang memberikan makna bahwa setiap perubahan variabel motivasi kerja memiliki efek sebesar 40,8% yang berpengaruh nyata dan positif terhadap perubahan variabel dependen kinerja pegawai.

2) Pengaruh variabel insentif (X2) terhadap kinerja (Y)

Pengaruh variabel insentif terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai $\text{sig}.0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan variabel insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya koefisien beta yang diperoleh dalam analisis sebesar 0,383 yang memberikan makna bahwa setiap perubahan variabel insentif memiliki efek sebesar 38,3% yang berpengaruh nyata dan positif terhadap perubahan variabel dependen kinerja pegawai.

3) Pengaruh variabel lingkungan kerja (X3) terhadap (Y)

Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai $\text{sig}.0,016 > 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya koefisien beta yang diperoleh dalam analisis sebesar 0,202 yang memberikan makna bahwa setiap perubahan variabel lingkungan kerja memiliki efek sebesar 20,2% yang berpengaruh nyata dan positif terhadap perubahan variabel dependen kinerja pegawai.

d. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel

terkait. Dalam penelitian ini perhitungan korelasi determinasi untuk mengukur kemampuan variabel motivasi kerja (X1), insentif (X2) dan lingkungan kerja (X3) dalam menjelaskan Y (kinerja pegawai). Tabelnya sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,591 ^a	,350	,330	,24746

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi, Insentif

Dalam penelitian ini berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase kinerja pegawai yang dapat diprediksi dengan variabel independen yang ditetapkan yaitu motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja. Besarnya koefisien determinasi (R Square) dari hasil analisis sebesar 0,350 yang bermakna kemampuan variabel motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja dalam ketepatan memprediksi variasi variabel kinerja pegawai sebesar 35% sedangkan sisanya sebesar 65% dijelaskan variabel lain di luar model yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

- a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang

Berdasarkan hasil analisis statistik dapat dijelaskan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang dapat dilihat dari nilai sig. $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang. Selanjutnya koefisien beta yang diperoleh dalam analisis sebesar 0,408 yang memberikan makna bahwa setiap perubahan variabel motivasi kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang memiliki efek sebesar 40,8% yang berpengaruh nyata dan positif terhadap

perubahan variabel dependen kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang. Selanjutnya untuk melihat arah hubungan dapat diketahui melalui interpretasi pada koefisien motivasi kerja menghasilkan nilai sebesar 0,381 bernilai positif hasil tersebut memberikan makna hubungan searah jika variabel motivasi kerja mengalami peningkatan satu satuan maka akan mengakibatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan akan mengalami kenaikan sebesar 0,381 poin atau sebesar 38,1%.

- b. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang

Pengaruh variabel insentif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dilihat dari nilai sig. $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan variabel insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Selanjutnya koefisien beta yang diperoleh dalam analisis sebesar 0,383 yang memberikan makna bahwa setiap perubahan variabel insentif memiliki efek sebesar 38,3% yang berpengaruh nyata dan positif terhadap perubahan variabel kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang. Selanjutnya untuk mengetahui arah hubungan dapat diketahui melalui interpretasi pada koefisien insentif menghasilkan nilai sebesar 0,422 bernilai positif hasil tersebut memberikan makna hubungan searah jika variabel insentif mengalami peningkatan satu satuan maka akan mengakibatkan kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,422 poin atau sebesar 42,2%.

- c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang

Berdasarkan hasil analisis statistik dapat dijelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang dapat dilihat dari nilai sig. $0,016 > 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang. Selanjutnya koefisien beta yang

diperoleh dalam analisis sebesar 0,202 yang memberikan makna bahwa setiap perubahan variabel lingkungan kerja memiliki efek sebesar 20,2% yang berpengaruh nyata dan positif terhadap perubahan variabel dependen kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang. Selanjutnya untuk melihat arah hubungan dapat diketahui melalui interpretasi pada koefisien lingkungan kerja menghasilkan nilai sebesar 0,295 bernilai positif hasil tersebut memberikan makna hubungan searah jika variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan satu satuan maka akan mengakibatkan kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan akan mengalami kenaikan sebesar 0,295 poin atau sebesar 29,5%

Kesimpulan

Hasil analisis data penelitian sebagaimana yang telah dipaparkan hasil dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang.
2. Ada pengaruh insentif terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang.
4. Ada pengaruh motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang.

Referensi

Hasibuan, Malayu S.P, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta .
 Mulyadi, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), In Media, Jakarta.
 Nafrizal, A. R., & Idris, S (2012), Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepmimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Personil POLRI pada Satuan Kerja Biro Operasi MAPOLDA Aceh, Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syah Kuala, Volume 2, Nomer 1.

Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Mallikussaleh Industrial Engineering Journal* Vol. 2 No.1.
 Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
 Pamela, A.O., & Oloko (2015), Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya: A Case Study of Kenya Commercial Bank In Migori County, *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
 Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014) Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
 Anorago, Panji. (2009), Psikologi Kerja, Rineka Cipta, Jakarta.
 Anorago, Panji. (2014), Psikologi Kerja, Rineka Cipta Arifin, Jakarta.
 Wan Fauziah, W.Y, & Tan, S.K. (2013) Generation Differences in work Motivation : From Developing Country Persepective. *Journal of Economy, Manajement and Sosial Sciences* 2 (4).
 Wirawan, (2013), Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
 Dharmayanti, Dhiana. (2015), Pengaruh Dasar Penetapan Insentif Finansial dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT Sumber Ceria Bersama Cabang Surabaya, *Student Journal*. Vol 3, No.1.
 Marjuni, Sukmawati. (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Sah Media, Makassar.
 Fahmi, Irham, (2013), Analisis Laporan Keuangan, Alfabeta, Bandung.
 Poltak, Lijen Sinambela. (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
 Anggiani, Sarfilianty. (2018), Kewirausahaan Pola Pikir, Pengetahuan dan Keterampilan, Prenadamedia Group, Jakarta.
 Sedarmiyanti, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Refika Aditama, Bandung.

- Siagian, Sondang. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Schultz, D., Schultz, (2006), *Psychology & Work Today Ninth Edition*, Pearson Education, New Jersey.
- Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Prabu, Anwar Mangkunegara, (2015) *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan kedua belas, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Afandi, P. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Zanafa Publishing, Riau.
- Bagus Ikhsan Bagaskara, (2018), *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)*.
- Koirul anam, (2016), *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di SMA Negeri 1 Pongok Kabupaten Blitar*.
- Muhammad Zuhul Purnomo, (2016), *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Di RSUD Dr. Lokmoeno Hadi Kabupaten Kudus*.
- Ridwansyah, (2018), *Analisis Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada PT Sianjur Resort Pengembang Perumahan Oma Deli Medan*.
- Pidha Tri Rahayu, (2019), *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru)*.