Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja ASN DI UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno

Nanang Yudhi Kurniawan[1], Aprilia Dian Evasari[2]
[1]Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Islam Kadiri, Kediri
[2]Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri, Kediri
Email: n.yudhikurniawan@yahoo.co.id

Abstract

The performance of each employee is different from other employees according to their level of knowledge, skills, and motivation. Human resource management carried out professionally can improve employee performance. The aim of this research is to determine the significance of the influence of motivation, work environment, and work benefits on performance. The data research techniques in this research are Questionnaire/Questionnaire techniques, Observation, and Documentation Techniques. Data Quality Test using Validity and Reliability Test. Data analysis techniques use Multiple Linear Regression Analysis, F Test, and T Test. Based on the results of statistical analysis, it can be explained that the influence of motivation on performance has a sig value. 0.011<0.05. The influence of work environment variables on performance has a value of sig.0.011 <0.05. The influence of the work allowance variable on performance has a sig value. 0.001> 0.05. From these results, it can be concluded that the variables of motivation, incentives, and work environment have a significant influence on performance at the UPT Proklamator Bung Karno Library.

Keywords: *Motivation, Work environment, Employment Benefits, 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.

Pamela & oloko (2015) motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & obiefuna (2014) motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong pegawai untuk bertindak.

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi,

lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari.

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 terhadap kinerja ASN.
2. Mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ASN.
3. Mengetahui signifikansi pengaruh tunjangan kerja terhadap kinerja ASN.
4. Mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan tunjangan kerja terhadap kinerja ASN.

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. Variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh sebesar 56,1% terhadap kinerja pegawai. Sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar dari penelitian ini.

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 adalaj 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.

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 ($\Delta R2$) 0,181. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Wisata Alam Kalibiru sebesar (β) 0,382 ($p<0,001$) dengan kontribusi sebesar ($\Delta R2$) 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 (ΔR2) 0,238.

Penelitian dilakukan Eny Setyorini (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Daerah Istimewa Yogyakarta, dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang bernilai positif dengan persamaannya yaitu Y = 1.318 + 0.331X, dan signifikan dimana hasil signifikansi uji-t yaitu 0,000 < 0,05. Maknanya jika tunjangan kinerja dinaikkan maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya:

H1 : Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno.

H2 : Lingkungan Kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja ASN di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno.

H3 : Tunjangan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja ASN di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno.

H4 : Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Tunjangan Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja ASN di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno.

Metode Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno. 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 diidentifikasikan dan hubungan antara variabel dapat diukur.

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

a. Teknik Angket/Kuisioner

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 motivasi, lingkungan kerja dan tunjangan kerja 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 ASN di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno.
2. Variable bebas (X), yaitu :
   a) Motivasi Kerja (X1)
   b) Lingkungan Kerja (X2)
   c) Tunjangan 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 secraa 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 + b1x1 + b2x2 + b3x3 + b4x4 + 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
      Ho = β1 = β2 = β3 = β4 = 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 (Ho) ditolak, berarti semua variabel bebas (X) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tergantung (Y).
      2) Apabila Fhitung < Ftable maka hipotesis nol (Ho) 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, lingkungan kerja dan tunjangan kerja yang tepat terhadap kinerja pegawai secara optimal.

   Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut :

   a. Merumuskan hipotesis yang akan diuji.
      Ho : β1 = 0, berarti variabel X1 tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel Y
      Ho : β1 ≠ 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) secraa 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 (R2)
   Koefisien determinasi (R2) 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

Perpustakaan Proklamator Bung Karno merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Perpustakaan Nasional RI. Lokasinya berada dalam satu kawasan dengan makam Sang Proklamator Bung Karno, tepatnya di Jalan Kalasan No.1, Kelurahan Bendogerit, Kecamatan Sananwetan, Kota Blitar. UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno diresmikan oleh Presiden kelima Republik Indonesia, Megawati Soekarnoputri pada tanggal 3 Juli 2004.

Pendirian UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno dilandasi karena adanya keinginan yang kuat dalam mengembangkan Nasionalisme Indonesia. Selain itu, pembangunan perpustakaan juga dilandasi oleh pemikiran yang bersifat ideologis, yakni perpustakaan dijadikan sebagai wahana untuk mengkaji pemikiran Bung Karno. Pemikiran lokal empiris yang berusaha mengangkat identitas Kota Blitar serta aktivitas sosial ekonomi masyarakatnya, serta pemikiran subyektif pragmatis yakni karena adanya kekaguman yang besar pada sosok Bung Karno (Kisdarjono, 2010).

Pengelolaan dan tata kerja UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno diatur dalam Peraturan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2020. Peraturan ini mengganti peraturan terdahulu, yakni Keputusan Kepala Perpustakaan Nasional Nomor 4 Tahun 2005. UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Perpustakaan Nasional RI

Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Laki-laki	36	48
Perempuan	39	52
Total	75	100

Sumber data penelitian diolah tahun 2024

Deskripsi Variabel Independen Penelitian

a. Deskripsi Variabel Motivasi

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Kompetensi Pegawai Variabel Motivasi

Item	5 (SS)	4 (S)	3 (KS)	2 (TS)	1 (STS)	∑
	F	F	F	F	F	n
1	5	25	24	17	4	75
2	3	23	23	18	8	75
3	5	18	34	13	5	75
4	8	35	30	1	1	75
5	15	46	11	3	0	75

Berdasarkan table 4.4 di atas pada item ke satu dapat diuraikan dari keseluruhan responden sebanyak 75 orang, sebanyak 7% sangat setuju bahwa mendapat bonus ketika dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Sebanyak 33% menyatakan setuju. Ada sebanyak 32% responden yang menyatakan kurang setuju, sedangkan sebanyak 17% responden menyebut tidak setuju, dan sebanyak 5% menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.4 menyatakan bahwa pada item ke dua dapat dijelaskan dari total jumlah responden 75 Pegawai, sebanyak 4% sangat setuju mendapat insentif ketika saya disiplin dalam bekerja. Sebanyak 31% menyatakan setuju. Ada sebanyak 31% menyatakan kurang setuju, dan sebanyak 24% menyatakan tidak setuju dan sebanyak 10% menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.4 menyatakan bahwa pada item ketiga dapat disimpulkan dari total jumlah Pegawai 75 orang dengan persentase sebanyak 7% menyatakan sangat setuju mendapat promosi ketika mampu menyelesaikan tugas dengan baik, sebanyak 24% menyatakan setuju, lalu sebanyak 45% menyatakan kurang setuju dan terakhir sebanyak 17% menyatakan tidak setuju dan sebanyak 7% menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.4 menyatakan bahwa pada item keempat dapat disimpulkan dari total jumlah Pegawai 75 orang dengan persentase sebanyak 10% menyatakan sangat setuju Atasan memberikan pujian dalam capaian kerja karyawan, sebanyak 46%

menyatakan setuju, lalu sebanyak 40% menyatakan kurang setuju dan terakhir sebanyak 2% menyatakan tidak setuju dan sebanyak 2% menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.4 menyatakan bahwa pada item kelima dapat disimpulkan dari total jumlah Pegawai 75 orang dengan persentase sebanyak 20% menyatakan sangat setuju tugas yang diberikan kepada saya sesuai hasil capaian saya selama bekerja, sebanyak 61% menyatakan setuju, lalu sebanyak 15% menyatakan kurang setuju dan terakhir sebanyak 4% menyatakan tidak setuju

b. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Kompetensi Pegawai
Variabel Lingkungan Kerja

Item	5 (SS)	4 (S)	3 (KS)	2 (TS)	1 (STS)	∑
	F	F	F	F	F	n
1	14	40	16	5	0	75
2	20	43	9	3	0	75
3	12	43	14	6	0	75
4	31	39	4	1	0	75
5	5	29	12	25	4	75

Berdasarkan tabel 4.6 menyebutkan bahwa pada item pertama dari total pegawai menyatakan 19% sangat setuju bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, sebanyak 53% pegawai menyatakan setuju, sebanyak 21% menyatakan kurang setuju dan sebanyak 7% menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.6 menyebutkan pada item kedua dari total pegawai menyatakan 27% sangat setuju apabila tersedianya peralatan kerja yang memadai. Sebanyak 57% menyatakan setuju, sebanyak 12% menyatakan kurang setuju, dan sebanyak 4% menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.6 menyebutkan pada item ketiga dari total pegawai menyatakan 16% sangat setuju jika tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan. Sebanayak 57% setuju, sebanyak 19% menyatakan kurang setuju, dan sebanyak 8% menyatakan tidak setuju.

Pada item ke empat dapat diuraikan dari jumlah 75 Pegawai menyatakan 41% sangat setuju terhadap tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan. Sebanyak 52% menyatakan setuju lalu sebanyak 5% juga menyatakan kurang setuju dan sebanyak 1% menyatakan tidak setuju.

Pada item ke lima menyebutkan dari total 75 responden menyatakan 7% sangat setuju dengan tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh, sebanyak 39% menyatakan setuju, 16% menyatakan kurang setuju, sebanyak 33% menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 5% menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut.

c. Deskripsi Variabel Tunjangan Kerja

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Kompetensi Pegawai
Variabel Lingkungan Kerja

Item	5 (SS)	4 (S)	3 (KS)	2 (TS)	1 (STS)	∑
	F	F	F	F	F	n
1	19	37	11	7	1	75
2	9	32	17	16	1	75
3	21	49	5	0	0	75
4	24	46	4	1	0	75
5	6	35	17	15	2	75
6	24	38	12	1	0	75
7	7	34	22	12	0	75
8	5	34	20	15	1	75
9	11	27	24	12	1	75
10	9	28	30	8	0	75

Berdasarkan table 4.8 menyebutkan pada item kesatu menjelaskan dari jumah 75 responden menyebutkan 25% menyatakan sangat setuju jika Tunjangan kerja dibayarkan bagi pegawai yang tercapai kenerjanya. Sebanyak 49% menyatakan setuju, lalu sebanyak 15% menyatakan kurang setuju, sebanyak 9% menyatakan tidak setuju, dan

sebanyak 2% menyatakan sangat tidak setuju jika tunjangan kerja dibayarkan bagi pegawai yang tercapai kenerjanya.

Pada item kedua sejumlah 12% menyatakan sangat setuju jika Pemberian tunjangan berdasarkan hasil perilaku kerja. Sebanyak 43% menyatakan setuju, lalu sebanyak 22% menyatakan kurang setuju, sebanyak 21% menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 2% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item ketiga sejumlah 28% menyatakan sangat setuju terhadap tunjangan kerja dibayarkan sesuai waktu yang telah ditentukan. Sebanyak 65% menyatakan setuju, dan sebanyak 7% menyatakan kurang setuju.

Pada item keempat 32% sangat setuju terhadap Pemberian jumlah tunjangan diberikan berdasarkan absensi kehadiran. Sebanyak 61% menyatakan setuju, lalu sebanyak 5% menyatakan kurang setuju, dan sebanyak 2% menyatakan tidak setuju.

Pada item kelima sejumlah 8% menyatakan sangat setuju terhadap Tunjangan kerja dibayarkan setelah memperhatikan hasil penilaian prestasi kerja Sebanyak 46% menyatakan setuju, lalu sebanyak 23% menyatakan kurang setuju, sebanyak 20% menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 3% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item keenam sejumlah 32% menyatakan sangat setuju terhadap Tunjangan yang diterima dapat meningkatkan semangat kerja. Sebanyak 50% menyatakan setuju, lalu sebanyak 16% menyatakan kurang setuju, dan sebanyak 2% menyatakan tidak setuju.

Pada item ketujuh sejumlah 9% menyatakan sangat setuju terhadap Tunjangan yang diterima disesuaikan dengan Tingkat ketrampilan dalam melaksanakan tugas. Sebanyak 46% menyatakan setuju, lalu sebanyak 29% menyatakan kurang setuju, sebanyak 16% menyatakan tidak setuju.

Pada item kedelapan sejumlah 7% menyatakan sangat setuju terhadap Tunjangan diterima jika melaksanakan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Sebanyak 45% menyatakan setuju, lalu sebanyak 26% menyatakan kurang setuju, sebanyak 20% menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 2% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kesembilan sejumlah 14% menyatakan sangat setuju terhadap Besarnya tunjangan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sebanyak 36% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 32% menyatakan kurang setuju dan sebanyak 16% menyatakan tidak setuju dan sebanyak 2% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kesepuluh sejumlah 12% menyatakan sangat setuju terhadap Besarnya tunjangan kerja sesuai dengan harapan. Sebanyak 37% menyatakan setuju, lalu sebanyak 40% menyatakan kurang setuju, sebanyak 11% menyatakan tidak setuju.

Deskripsi Variabel Dependen Penelitian

a. **Deskripsi Variabel Kinerja**

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kinerja ASN

Item	5 (SS)	4 (S)	3 (KS)	2 (TS)	1 (STS)	∑
	F	F	F	F	F	n
1	17	52	6	0	0	75
2	10	29	23	13	0	75
3	9	25	32	9	0	75
4	12	44	17	2	0	75
5	13	43	16	2	1	75
6	8	51	14	2	0	75
7	11	50	13	1	0	75
8	11	44	15	5	0	75
9	12	46	15	2	0	75

Berdasarkan table 4.10 menyebutkan pada item kesatu menjelaskan dari jumah 75 responden menyebutkan 23% menyatakan sangat setuju jika mampu menyelesaikan pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh dinas. Sebanyak 69% menyatakan setuju, lalu sebanyak 8% menyatakan tidak setuju.

Pada item kedua sejumlah 13% menyatakan sangat setuju terhadap sering melakukan penyelesaian pekerjaan di luar jam kerja untuk mencapai program yang diberikan oleh dinas. Sebanyak 39% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 31% menyatakan kurang setuju dan sebanyak 17% menyatakan tidak setuju.

Pada item ketiga sejumlah 12% menyatakan sangat setuju terhadap Kuantitas

kerja saya melebihi rata-rata pegawai lain. Sebanyak 33% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 43% menyatakan kurang setuju dan sebanyak 12% menyatakan tidak setuju.

Pada item keempat sejumlah 16% menyatakan sangat setuju terhadap mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti. Sebanyak 58% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 23% menyatakan kurang setuju dan sebanyak 3% menyatakan tidak setuju.

Pada item kelima sejumlah 17% menyatakan sangat setuju terhadap *Skill* yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini. Sebanyak 57% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 21% menyatakan kurang setuju, sebanyak 3% menyatakan tidak setuju dan sebanyak 2% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item keenam sejumlah 11% menyatakan sangat setuju terhadap Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan. Sebanyak 67% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 19% menyatakan kurang setuju dan sebanyak 3% menyatakan tidak setuju.

Pada item ketujuh sejumlah 15% menyatakan sangat setuju terhadap merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan oleh dinas. Sebanyak 66% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 17% menyatakan kurang setuju dan sebanyak 2% menyatakan tidak setuju.

Pada item kedelapan sejumlah 15% menyatakan sangat setuju terhadap dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Sebanyak 58% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 20% menyatakan kurang setuju dan sebanyak 7% menyatakan tidak setuju.

Pada item kesembilan sejumlah 16% menyatakan sangat setuju terhadap mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh dinas. Sebanyak 61% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 20% menyatakan kurang setuju dan sebanyak 3% menyatakan tidak setuju.

Hasil Uji Variabel Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan 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.

Tabel 4.12
Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Sig.	Keterangan
X1	1	0,811	0,227	0,000	Valid
	2	0,802	0,227	0,000	Valid
	3	0,839	0,227	0,000	Valid
	4	0,705	0,227	0,000	Valid
	5	0,468	0,227	0,000	Valid
X2	1	0,761	0,227	0,000	Valid
	2	0,788	0,227	0,000	Valid
	3	0,715	0,227	0,000	Valid
	4	0,552	0,227	0,000	Valid
	5	0,684	0,227	0,000	Valid
X3	1	0,712	0,227	0,000	Valid
	2	0,712	0,227	0,000	Valid
	3	0,484	0,227	0,000	Valid
	4	0,306	0,227	0,000	Valid
	5	0,700	0,227	0,000	Valid
	6	0,635	0,227	0,000	Valid
	7	0,761	0,227	0,000	Valid
	8	0,824	0,227	0,000	Valid
	9	0,807	0,227	0,000	Valid
	10	0,638	0,227	0,000	Valid
Y1	1	0,701	0,227	0,000	Valid

	2	0,637	0,227	0,000	Valid
	3	0,718	0,227	0,000	Valid
	4	0,800	0,227	0,000	Valid
	5	0,672	0,227	0,000	Valid
	6	0,830	0,227	0,000	Valid
	7	0,816	0,227	0,000	Valid
	8	0,621	0,227	0,000	Valid
	9	0,827	0,227	0,000	Valid

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 rhitung kemudian dikonsultasikan dengan rtabel dengan taraf signifikan 0,05. Apabila r hitung >rtabel 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 4.5 di atas terlihat bahwa semua semua pertanyaan pada variabel independen kualitas pelayanan dan varriabel dependen kinerja asn 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 kewaktu 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 (X1)	0,789	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,774	0,60	Reliabel
Tunjangan Kerja (X3)	0,764	0,60	Reliabel
Kinerja ASN (Y)	0,777	0,60	Reliabel

Semua pertanyaan pada variabel independen motivasi kerja, lingkungan kerja dan tunjangan kerja 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) Lingkungan Kerja (X2) dan Tunjangan Kerja (X3) terhadap Kinerja ASN (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)	9.360	3.186		2.938	.004
	MK	.402	.153	.277	2.626	.011
	LK	.362	.175	.214	2.067	.042
	TK	.306	.088	.360	3.480	.001

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= 9,360+ ,402 + ,362 + ,306

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1) b_0 =9,360 :Hasil uji koefisien regresi menghasilkan nilai konstanta sebesar 9,360 dengan nilai positif yang dapat dimaknai apabila variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan tunjangan kerja bernilai positif maka kinerja ASN akan mengalami peningkatan sebesar 9,360 poin.
2) b_1=,402 : Intrepretasi pada koefisien motivasi kerjamenghasilkan nilai sebesar 0,268 bernilai positif hasil tersebut memberikan makna hubungan searah jika variabel motivasi kerja mengalami peningkatan satu satuan maka akan mengakibatkan kinerja ASN akan mengalami kenaikan sebesar 0,402 poin atau sebesar 40,2%.
3) b_2=,362 : Intrepretasi pada koefisien lingkungan kerja menghasilkan nilai sebesar 0,362 bernilai positif hasil tersebut memberikan makna hubungan searah jika variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan satu satuan maka akan mengakibatkan kinerja ASN akan mengalami kenaikan sebesar 0,362 poin atau sebesar 36,2%.

b_3=,306 : Intrepretasi pada koefisien tunjangan kerja menghasilkan nilai sebesar 0,306 bernilai positif hasil tersebut memberikan makna hubungan searah jika variabel tunjangan kerja mengalami peningkatan satu satuan maka akan mengakibatkan kinerja pegawaiakan mengalami kenaikan sebesar 0,306 poin atau sebesar 30,6%.

b. Uji F

Tabel 4.15

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	861.544	3	287.181	22.662	,000[b]
	Residual	899.736	71	12.672		
	Total	1761.280	74			

a. Dependent Variable: KJ

b. Predictors: (Constant), TK, LK, MK

Hasil Uji F

Selanjutnya uji F dilakukan untuk mengetahui ketelitian model variabel independen secara bersama-sama untuk memprediksi pengaruhnya terhadap variabel dependen kinerja ASN. Variabel independen akan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen jika nilai statistik signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5% (sig<α). Sebaliknya jika nilai statistik signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi (sig.>α) 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, lingkungan kerja dan tunjangan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang nyata dan positif terhadap kinerja pegawai ASN.

c. Uji T

Uji parsial (uji t) digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas yaitu variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan tunjangan 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), lingkungan kerja (X2) dan tunjangan kerja (X3) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel kinerja (Y

Tabel 4.16

Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstd. Coef		Std. Coef	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.360	3.186		2.938	.004
	MK	.402	.153	.277	2.626	.011
	LK	.362	.175	.214	2.067	.042
	TK	.306	.088	.360	3.480	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.16 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 variable motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai sig.0,011<0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan variable motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN. Selanjutnya koefisien beta yang diperoleh dalam analisis sebesar 0,277 yang memberikan makna bahwa setiap perubahan variable motivasi kerja memiliki efek sebesar 27% yang berpengaruh nyata dan positif terhadap perubahan variabel dependen kinerja ASN.

2) Pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y)

Pengaruh variable lingkungan kerja terhadap kinerja pegawaidapat dilihat dari nilai sig.0,042<0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan variable lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN. Selanjutnya koefisien beta yang diperoleh dalam analisis sebesar 0,214 yang memberikan makna bahwa setiap perubahan variabel lingkungan kerja memiliki efek sebesar 21,4% yang berpengaruh nyata dan positif terhadap perubahan variabel dependen kinerja ASN.

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

Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawaidapat dilihat dari nilai sig.0,001<0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan variable lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN. Selanjutnya koefisien beta yang diperoleh dalam analisis sebesar 0,360 yang memberikan makna bahwa setiap perubahan variabel lingkungan kerja memiliki efek sebesar 36% yang berpengaruh nyata dan positif terhadap perubahan variabel dependen kinerja ASN.

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno

Berdasarkan hasil analisis statistik dapat dijelaskan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno dapat dilihat dari nilai sig.0,011<0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN. Selanjutnya koefisien beta yang diperoleh dalam analisis sebesar 0,277 yang memberikan makna bahwa setiap perubahan variabel motivasi kerja memiliki efek sebesar 27,7% yang berpengaruh nyata dan positif terhadap perubahan variabel dependen kinerja ASN. Selanjutnya untuk melihat arah hubungan dapat diketahui melalui intrepretasi pada koefisien motivasi kerja menghasilkan nilai sebesar 0,402 bernilai positif hasil tersebut memberikan makna hubungan searah jika variabel motivasi kerja mengalami peningkatan satu satuan maka akan mengakibatkan kinerja pegawai ASN akan mengalami kenaikan sebesar 0,402 poin atau sebesar 40,2%.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno

Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja ASN dapat dilihat dari nilai sig.0,011<0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN. Selanjutnya koefisien beta yang diperoleh dalam analisis sebesar 0,214 yang memberikan makna bahwa setiap perubahan variabel lingkungan kerja memiliki efek sebesar 21,4% yang berpengaruh nyata dan positif terhadap perubahan variabel kinerja ASN. Selanjutnya untuk mengetahui arah hubungan dapat diketahui melalui intrepretasi pada koefisien lingkungan kerja menghasilkan nilai sebesar 0,362 bernilai positif hasil tersebut memberikan makna hubungan searah jika variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan satu satuan maka akan mengakibatkan kinerja ASN akan mengalami kenaikan sebesar 0,362 poin atau sebesar 36,2%.

c. Pengaruh Tunjangan Kerja terhadap Kinerja ASN UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno

Berdasarkan hasil analisis statistik dapat dijelaskan pengaruh variabel tunjangan kerja terhadap kinerja ASN dapat dilihat dari nilai sig.0,001<0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan variabel tunjangan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN. Selanjutnya koefisien beta yang diperoleh dalam analisis sebesar 0,360 yang memberikan makna bahwa setiap perubahan variabel tunjangan kerja memiliki efek sebesar 36% yang berpengaruh nyata dan positif terhadap perubahan variabel dependen kinerja ASN. Selanjutnya untuk melihat arah hubungan dapat diketahui melalui intrepretasi pada koefisien tunjangan kerja menghasilkan nilai sebesar 0,306 bernilai positif hasil tersebut memberikan makna hubungan searah jika variabel tunjangan kerja mengalami peningkatan satu satuan maka akan mengakibatkan kinerja ASN akan mengalami kenaikan sebesar 0,306 poin atau sebesar 30,6%.

Kesimpulan

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

1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ASN UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ASN UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno.
3. Ada pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja ASN UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno.
4. Ada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan tunjangan kinerja secara bersama-sama terhadap kinerja ASN UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno.

Referensi

Afandi, P. (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator), Zanafa Publishing, Riau.

Anggiani, Sarfilianty. (2018), Kewirausahaan Pola Pikir, Pengetahuan dan Keterampilan, Prenadamedia Group, Jakarta.

Anorago, Panji. (2009), Psikologi Kerja, Rineka Cipta, Jakarta.

Anorago, Panji. (2014), Psikologi Kerja, Rineka Cipta Arifin, Jakarta.

Bagus Ikhsan Bagaskara, (2018), Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta).

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).

Dharmayanti, Dhiana. (2015), Pengaruh Dasar Penetapan Insentif Finansial dan Motivasin Kerja pada Kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT Sumber Ceria Bersama Cabang Surabaya, Student Journal. Vol 3, No.1.

Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung.

Eny Setyorini (2022), Pengaruh Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Daerah Istimewa Yogyakarta.

Fahmi, Irham, (2013), Analisis Laporan Keuangan, Alfabeta, Bandung.

Hasibuan, Malayu S.P, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta .

Koirul anam, (2016), Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di SMA Negeri 1 Ponggok Kabupaten Blitar.

Marjuni, Sukmawati. (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Sah Media, Makassar.

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.

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).

Pidha Tri Rahayu, (2019), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru).

Poltak, Lijen Sinambela. (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

Prabu, Anwar Mangkunegara, (2015) Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan kedua belas, Remaja Rosdakarya: Bandung.

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

Sedarmiyanti, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Refika Aditama, Bandung.

Siagian, Sondang. (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Mallikussaleh Industrial Engineering Journal Vol. 2 No.1.

Wan Fauziah, W.Y, & Tan, S.K. (2013) Generation Differences in work Motivation : From Developing Country Persepective. Journal of Economy, Manajegement and Sosial Sciences 2 (4).

Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Wirawan, (2013), Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.