

## **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen**

**Istiana Khasanah<sup>1</sup>, Sotya Partiwidi Ediwidjojo<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Akuntansi Keuangan, Politeknik Dharma Patria Kebumen  
e-mail: [istianakhasanah3706@gmail.com](mailto:istianakhasanah3706@gmail.com)

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Adapun pengumpulan data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen sebanyak 57 responden. Teknik analisa data menggunakan analisa uji reliabilitas, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 68.1%.

**Kata kunci:** Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja, Pegawai

### **Abstract**

The purpose of this study was to analyze the effect of motivation and work environment on employee performance at the Department of Industry and Trade in Kebumen Regency. The method used the descriptive quantitative method. The data collection was obtained by distributing questionnaires to the employees of the Department of Industry and Trade of Kebumen Regency as many as 57 respondents. The data analysis technique uses reliability test analysis, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of this study indicate that the motivation variable has a significant positive effect on employee performance. While the work environment variable has a negative and significant effect on employee performance. Partially, motivation and work environment has a positive and significant effect on employee performance. Calculation of the coefficient of determination ( $R^2$ ) motivation and work environment both influence the performance of 68.1%.

**Keywords :** Motivation, Work Environment, Performance, Employees

### **PENDAHULUAN**

Mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia adalah hal yang harus diperhatikan di dalam sebuah organisasi pemerintah. Karyawan yang berprestasi dan dapat diharapkan adalah faktor penting dalam mengelola sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Karyawan juga mempunyai peran yang penting dan strategis di dalam sebuah organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Untuk mendapatkan karyawan yang dapat mengelola sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi. Maka, sebuah organisasi harus memperhatikan beberapa faktor yang dapat memotivasi seorang karyawan, salah satunya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pekerjaan yang diselesaikan dapat lebih efektif, efisien dan profesional sesuai bidang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Motivasi adalah hal yang sangat penting bagi seorang karyawan guna membangkitkan kekuatan dalam diri setiap individu untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditetapkan sesuai bidangnya. Maka pengelolaan motivasi menjadi perhatian utama agar karyawan selalu fokus untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Tingginya motivasi kerja pada seorang karyawan akan membuatnya lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada dasarnya, jika sebuah organisasi hendak meraih hasil kinerja yang optimal sesuai dengan target yang ditentukan. Maka, organisasi tersebut harus memberikan motivasi kepada seluruh karyawan. Sehingga karyawan rela mencurahkan tenaga dan pikiran serta semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Memotivasi seorang karyawan bukanlah hal yang mudah dibutuhkan manajemen yang baik dalam organisasi tersebut untuk mengelola dan memahami keinginan, kebutuhan dan harapan seluruh karyawan yang berbeda. Jika seorang karyawan terpenuhi motivasinya dan sebuah organisasi memiliki manajemen yang baik, maka organisasi tersebut akan mendapatkan hasil kinerja yang optimal dan maksimal sesuai ketentuan.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya dalam sebuah organisasi. Kenyamanan karyawan dalam bekerja adalah salah satu hal yang utama guna menciptakan rasa betah para karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksud seperti Atasan yang bijaksana dan berwibawa, tata ruang yang rapih dan memanjakan mata, ataupun teman kerja yang saling mendukung satu sama lain dalam pekerjaan. Maka dari itu, sebuah tim di dalam organisasi tersebut harus mengerti dan memahami tata kelola ruang yang menarik dan tidak membosankan. Dan perlunya memiliki seorang atasan atau pimpinan yang berwibawa, bijaksana dan tidak memihak dalam memecahkan masalah, seperti perselisihan antar karyawan, ataupun masalah lainnya di dalam organisasi tersebut. Jika, lingkungan kerja yang baik seperti itu terpenuhi, maka organisasi akan mendapatkan hasil kinerja karyawan yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berhubungan erat dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu penulis perlu melakukan penelitian lebih lanjut mengenai "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen".

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu metode yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran dan keterangan terhadap gejala tertentu dan menjelaskan hubungan antar variabel berdasarkan fakta dengan cara melakukan pengumpulan dan analisis data berupa angka-angka. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diambil melalui angket kuisioner yang dibagikan kepada 57 responden pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen, diantaranya 47 pegawai kantor yang berstatus PNS dan 10 pegawai kantor yang berstatus Non PNS..

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Deskriptif**

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, jumlah tanggungan, jabatan, status dan lama kerja.

#### **a. Jenis Kelamin**

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	45	78.9	78.9	78.9
	P	12	21.1	21.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 45 responden (78.9%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 12 responden (21.1%).

b. Usia

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan usia pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	2	3.5	3.5	3.5
	26-30	5	8.8	8.8	12.3
	31-35	3	5.3	5.3	17.6
	36-40	7	12.2	12.2	29.8
	41-45	25	43.9	43.9	73.7
	46-50	15	26.3	26.3	100
Total		57	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 20-25 tahun yaitu sebanyak 2 responden (3.5%), responden yang berusia antara 26-30 tahun yaitu sebanyak 5 responden (8.8%), responden yang berusia antara 31-35 tahun yaitu sebanyak 3 responden (5.3%), responden yang berusia antara 36-40 tahun yaitu sebanyak 7 responden (12.2%), responden yang berusia antara 41-45 tahun yaitu sebanyak 25 responden (43.9%) dan responden yang berusia antara 46-50 tahun yaitu sebanyak 15 responden (26.3%).

c. Pendidikan

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan pendidikan pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	42	73.7	73.7	73.7
	S2	5	8.8	8.8	82.5
	SMA	8	14.0	14.0	96.5
	SMP	2	3.5	3.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sebanyak 42 responden (73.7%) memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1), sebanyak 5 responden (8.8) memiliki pendidikan terakhir Magister (S2), sebanyak 8 responden (14.0%) memiliki pendidikan terakhir SMA dan sebanyak 2 responden (3.5%) memiliki pendidikan terakhir SMP.

d. Jumlah Tanggungan

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jumlah tanggungan pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan Jumlah Tanggungan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	7	12.3	12.3	12.3
	2	48	84.2	84.2	96.5
	3	2	3.5	3.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang tidak memiliki jumlah tanggungan sebanyak 7 responden (12.3%), responden dengan jumlah tanggungan 2 sebanyak 48 responden (84.2), dan responden dengan jumlah tanggungan 3 sebanyak 2 responden (3.5%).

e. Jabatan

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jabatan pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen ditunjukkan pada tabel berikut:

**Table 5. Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STAFF	57	100.0	100.0	100.0

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 57 responden, rata-rata responden memiliki jabatan sebagai staf.

f. Status

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan status pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 6. Karakteristik Responden berdasarkan Status**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NON PNS	10	17.5	17.5	17.5
	PNS	47	82.5	82.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sebanyak 10 responden (17.5%) yang belum PNS dan sebanyak 47 responden (82.5%) yang sudah PNS.

g. Lama Kerja

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan lama kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 7. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10	11	19.3	19.3	19.3
	11-20	27	47.4	47.4	66.7
	21-30	15	26.3	26.3	93
	31-40	4	7.0	7.0	100
Total		57	57	100	

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sebanyak 11 responden (19.3%) yang telah lama bekerja antara 1-10 tahun, sebanyak 27 responden (47.4%) yang telah lama bekerja antara 11-20 tahun, sebanyak 15 responden (26.3%) yang telah lama bekerja antara 21-30 dan sebanyak 4 responden (7.0%) yang telah lama bekerja antara 31-40 tahun.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode Cronbach Alpha dengan signifikan yang digunakan lebih dari (>) 0.70 (Nunnally, 1994).

**Tabel 8. hasil pengujian reliabilitas**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.917	.911	20

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai mempunyai nilai cronbach alpha lebih besar dari 0.70 yaitu sebesar 0.917. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### Analisis Regresi Linier Berganda.

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut :

**Tabel 9. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.655	9.622		3.913	.002
	Motivasi	.379	.342	.152	2.220	.000
	Lingkungan Kerja	-.087	.335	-.035	-.259	.797

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 37.655 + 0.379 X_1 + (0.087) X_2$ . Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa : Konstanta sebesar 37.655 diartikan jika motivasi dan lingkungan kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai sebesar 37.655 point. Koefisien regresi motivasi kerja adalah 0.379. Koefisien bernilai positif berarti terdapat hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, yang artinya setiap

ada peningkatan motivasi sebesar 0.379 maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.379. Koefisien regresi lingkungan kerja adalah (0.087). Koefisien bernilai negatif berarti tidak terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

**Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien korelasi menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, arahnya dinyatakan dalam bentuk positif atau negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

**Tabel 1.10. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**  
**Correlations**

		Motivasi (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Motivasi (X1)	Pearson Correlation	1	.860**
	Sig. (2-tailed)		0,000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0.860 artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**  
**Correlations**

		Motivasi (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Lingkungan Kerja (x2)	Pearson Correlation	1	.820**
	Sig. (2-tailed)		0,000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.820**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0.820 artinya lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 12. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.627	.614	6.624

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi  
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai sebesar 0.792 artinya motivasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

### Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sambungan variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Nilai nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0 sampai 1.

**Tabel 13. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.627	.614	6.624
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Uraian tabel di atas diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0.627. Hal ini berarti 62.7% motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya yaitu 37.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### Uji Hipotesis (Uji T)

Uji hipotesis t adalah salah satu instrument statistik untuk menentukan rata-rata dari sekumpulan kelompok apakah berbeda secara signifikan dengan sekumpulan rata-rata pada kelompok lainnya.

**Tabel 14 Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.655	9.622		3.913	.002
	Motivasi	.379	.342	.152	2.220	.000
	Lingkungan Kerja	-.087	.335	-.035	-.259	.797
a. Dependent Variable: Kinerja						

Dari tabel di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut : Nilai pada thitung variabel motivasi adalah 2.220 dan ttabel bernilai 2.005 sehingga thitung > ttabel 2.220 > 2.005, atau nilai sig t untuk motivasi 0.000 lebih kecil dari alpha (0.05). Dengan demikian, secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.

Nilai pada thitung variabel lingkungan kerja adalah (0.259) dan ttabel bernilai 2.005 sehingga thitung < ttabel (0.259) < 2.005, atau nilai sig t untuk variabel lingkungan kerja 0.797 lebih besar dari alpha 0.05. Dengan demikian, secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.

### Uji Hipotesis (Uji F)

Uji hipotesis F adalah uji yang mengukur besarnya perbedaan variance antara kedua atau beberapa kelompok.



**Tabel 15 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.596	2	19.298	.618	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1686.773	54	31.237		
	Total	1725.368	56			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi						

Dari hasil uji F dapat diperoleh nilai sig (0.000) < 0.05. Dengan demikian, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Responden kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen di dominasi oleh laki-laki dan usia rata-rata 41-45 dengan jenjang pendidikan terakhir Sarjana (S1).
2. Secara parsial, variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Ini artinya motivasi kerja (X1) akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.
3. Secara parsial, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.
4. Secara bersama-sama, variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Besarnya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen adalah 62,7% sedangkan sisanya 37.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Saya ucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan kepada saya dalam menyelesaikan jurnal ini. Tidak lupa juga saya ucapkan terima kasih atas dukungannya selama menyelesaikan jurnal ini kepada keluarga, teman-teman serta seluruhnya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Ayubi, A., & Ali, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 2(1), 36-42.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ganesh Bagus Permadi, G. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan (Disperindag) Kabupaten Sleman (Doctoral Dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta).
- Hakim, H., & Alfiah, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 55-64.
- Hasni, N. (2020, November 28). Pengaruh Gaji Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Kredit Plus Di Kota Makassar. Retrieved Agustus 17, 2021, From *Jurnal Ekonomika*: [Http://Journal.Lldikti9.Id/Ekonomika/Article/View/503](http://Journal.Lldikti9.Id/Ekonomika/Article/View/503)



- Kholil, M., Sunaryo, H., & Khoirul, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(1).
- Lailah, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya (Doctoral Dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- Linovhr, A. (2019, Maret 27). Pentingnya Program Pengembangan Karir Untuk Karyawan. Retrieved Agustus 17, 2021, From Linovhr.Com: <https://www.linovhr.com/pentingnya-program-pengembangan-karir/>
- Mahabbati, S., Zadita, A., & Tiara. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Talang Lindung Sakti Sungai Penuh . *Al-Dzahab*.
- Muhyiddin. (2020). Covid-19, New Normal Dan Perencanaan Pembangunan Di Indonesia. *The Indonesian Journal Of Development Planning*.
- Nelsi, M., Abidin, A. Z., & Rostikawati, D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(2), 86-95.
- Pakpahan, E. S., Siswidiyanto, & Sukanto. (2021). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal Administrasi Publik*.
- Pratama, D. (2017). Pengaruh Motivasi, Kemampuan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pengelolaan Pasar Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Pati (Doctoral Dissertation, Umk).
- Rahayu, K., Srihastuti, E., & Ni'am, M. A. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pemberian Upah Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri). *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Mutiara Madani*, 6(2), 182-192.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).192.
- Sihotang, J. S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kppn Bandar Lampung. *Journal Of Management Review*, 4(3), 535-542.
- Simatupang, S. L., Tarigan, A., Sembiring, A. B., Tarigan, A. K., & Barus, R. B. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karo. *Jurnal Global Manajemen*.
- Siregar, P. N. U. S., Panggabean, N. R., Sinaga, D. S., & Sitorus, R. S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (Kpknl) Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 9(1), 52-63.
- Solihatun, S., Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 57-69.
- Sugiarto, D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil.