

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
PENDIDIKAN PROVINSI RIAU**

*The influence of motivation and work environment on employee performance in
the Riau provincial education office*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Comprehensive
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Oleh

CETRIN SITANGGANG

NIM. 2161201246

MANAJEMEN



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2025**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN PROVINSI RIAU**

*The influence of motivation and work environment on employee performance in
the Riau provincial education office*

SKRIPSI

Oleh:

CETRIN SITANGGANG

NIM. 2161201246

MANAJEMEN



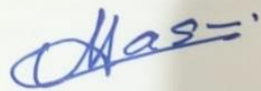
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2025**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : CETRIN SITANGGANG
NIM : 2161201246
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN PROVINSI RIAU

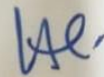
DISETEJUI:

PEMBIMBING I



MASIRUN, S.E., M.Si
NIDN : 1002077101

PEMBIMBING II



Dr. HARDI, S.E., M.M
NIDN : 1015058102

DEKAN



Dr. DINI ONASIS, SE, SH, MM, MH, AK, CA, ACPA
NIDN: 1006067101

KETUA JURUSAN



Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si
NIDN : 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : CETRIN SITANGGANG
NIM : 2161201246
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN PROVINSI RIAU

KETUA JURUSAN



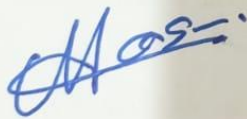
Dr. AZNURIWANDI, S.E., M.Si
NIDN : 1021088602

SEKRETARIS



Dr. IDEL WADELMI, S.E.I., M.Si
NIDN : 1008078602

ANGGOTA



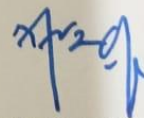
MASIRUN, S.E., M.Si
NIDN : 1002077101



Dr. HARDI, S.E., M.M
NIDN : 1015058102



Dr. FATKHURAHMAN S.E., M.Si., M.M
NIDN : 1020017801



Dr. AFVAN AQUINO, S.E., M.M
NIDN : 1021087802

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU

Oleh

CETRIN SITANGGANG

2161201246

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Data diperoleh dari 63 responden melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$, yaitu Motivasi (X1) sebesar 0,884, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,824, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,796. Ini mengindikasikan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai t-hitung 2,318 dan signifikansi 0,024 ($< 0,05$), Lingkungan kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai t-hitung 4,963 dan signifikansi 0,000. Sementara itu, uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F-hitung 35,709 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,543 menunjukkan bahwa 54,3% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, SPSS, Uji Hipotesis, Uji Reliabilitas

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE RIAU PROVINCIAL EDUCATION OFFICE

By

CETRIN SITANGGANG
2161201246

This study aims to determine the effect of work motivation and work environment on the performance of employees of the Riau Provincial Education Office. The research method used is quantitative with an associative descriptive approach. Data were obtained from 63 respondents through questionnaires and analyzed using SPSS software version 26. The results of the reliability test showed that all variables had a Cronbach's Alpha value > 0.6 , namely Motivation (X1) of 0.884, Work Environment (X2) of 0.824, and Employee Performance (Y) of 0.796. This indicates that all instruments used in this study are reliable. Partial hypothesis testing (t-test) shows that Motivation (X1) has a significant effect on employee performance (Y) with a t-count value of 2.318 and a significance of 0.024 (< 0.05), Work Environment (X2) also has a significant effect on employee performance (Y) with a t-count value of 4.963 and a significance of 0.000. Meanwhile, the simultaneous test (F test) shows that work motivation and work environment together have a significant effect on employee performance, with an F-count value of 35.709 and a significance of 0.000 (< 0.05). The coefficient of determination (R^2) value of 0.543 indicates that 54.3% of employee performance variables can be explained by work motivation and work environment.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance, SPSS, Hypothesis Test, Reliability Test

SURAT PENGANTAR

Surat ini saya sampaikan bahwa:

1. Saya telah siap dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Riau adalah asli dan benar-benar ditulis untuk mendapatkan gelar akademik di Program studi Sarjana Pendidikan Universitas Lancang Kuning
2. Saya telah memiliki gagasan penelitian dan pembahasan teori para ahli yang relevan dengan tema bantuan pihak lain kecuali arahan pendamping.
3. Saya telah melakukan penelitian hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas sesuai dengan sumber pengutipan dan dicantumkan sebagai referensi pada bab-bab yang sesuai.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbeneran dari pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh Sarjana Pendidikan ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan berlaku yang berlaku.

Pekanbaru, Juni 2023




CETRIN SITANGGANG
2161201246

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Tuhan yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya terutama nikmat kesempatan dan kesehatan sehingga penulis diberi kekuatan serta kesehatan dan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "***Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Riau*** " ini dapat diselesaikan sesuai yang diharapkan sebagaimana mestinya tanpa ada satu hambatan apapun, skripsi ini sebagai salah satu syarat penyelesaian Strata 1 (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.

Dalam penulisan skripsi ini penulis ingin menyampaikan dan mengucapkan terima kasih yang sebesar- besarnya terutama kepada :

1. Orang tua dan Keluarga tercinta yang senantiasa tidak berhenti mendoakan, mendukung, memotivasi dan mengharapakan keberhasilan penulis, sekaligus dukungan moral maupun material yang memberi semangat kepada penulis yakni Ayahanda Bapak Antur Sitanggang dan Ibunda Ibu Derita Sitinjak.
2. Bapak Dini Oasis, SE,SH,MM,MH,AK,CA,ACPA Selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
3. Bapak Dr. Arizal, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
4. Bapak Dr.Aznuriyandi, SE. M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Ekonomi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
5. Bapak Masirun, S.E.,M.Si. selaku dosen pembimbing 1 skripsi saya yang telah memberikan kritik dan saran bimbingan maupun arahan yang sangat berguna

dalam penyusunan skripsi ini.

6. Dr.Hardi,S.E., M.M selaku dosen pembimbing 2 skripsi saya yang telah memberikan kritik dan saran bimbingan maupun arahan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.

7. Bapak/ibu Dosen dan staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Manajemen
Bisnis Universitas Lancang Kuning

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tugas akhir ini masih banyak kesalahan dan

kekurangan, karena itu penulis mengharapkan saran-saran dan masukan dari berbagai pihak guna menyempurnakan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, 1 juli 2025

Penulis

Cetrin Sitanggang
2161201246

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
<i>ABSTRACT</i>	
PERNYATAAN.....	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN	1
1.2 RUMUSAN MASALAH	9
1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	9
1.3.1 Tujuan Penelitian	9
1.3.2 Manfaat Penelitian	10
1.4 SISTEMATIKA PENULISAN	10
BAB II TELAAH PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	12
2.1 TELAAH PUSTAKA	12
2.1.1 Manajemen.....	12
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	12
2.1.1.2 Fungsi -Fungsi Manajemen.....	13
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2.2 Fungsi -Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.3 Motivasi	17
2.1.3.1 Pengertian Motivasi	17
2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi	19
2.1.3.3 Macam-macam Motivasi.....	21
2.1.3.4 Indikator Motivasi	22
2.1.4 Lingkungan Kerja	26
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	26

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	27
2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja	29
2.1.5 Kinerja	31
2.1.5.1 Pengertian Kinerja.....	31
2.1.5.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	32
2.1.5.3 Dimensi Kinerja	37
2.1.5.4 Indikator Kinerja pegawai.....	37
2.2 Penelitian Terdahulu	40
2.3 KERANGKA PEMIKIRAN.....	41
2.3.1 Kinerja Pegawai	41
2.3.2 Motivasi	43
2.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	45
2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	46
2.3.5 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	47
2.4 HIPOTESIS	49
BAB III METODE PENELITIAN	50
3.1 Objek Penelitian	50
3.2 Populasi dan Sampel.....	50
3.2.1 Populasi.....	50
3.2.2 Sampel	50
3.3 TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL	50
3.4 TEKNIK PEGUMPULAN DATA.....	51
3.4.1 Observasi	51
3.4.2 Wawancara.....	52
3.4.3 Kuesioner	52
3.5 Jenis dan Sumber Data	52
3.5.1 Data Primer.....	52
3.5.2 Data Sekunder.....	53
3.6 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel	53
3.7 Analisis Data.....	54
3.7.1 Uji Kualitas Data	56
3.7.1.1 Uji Validitas.....	56

3.7.1.2 Uji Reabilitas.....	56
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	56
3.7.2.1 Uji Normalitas.....	56
3.7.2.2 Uji Multikolineritas.....	57
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	58
3.7.3 Analisis Regresi Berganda	58
3.7.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	59
3.7.5 Pengujian Hipotesis	60
3.7.5.1 Uji Secara Parsial (Uji t)	60
3.7.5.2 Uji Simultan (Uji F)	61
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	62
4.1 SEJARAH SINGKAT DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU	62
4.2 ISI DAN MISI	64
4.2.1 Visi	64
4.2.2 Misi	64
4.2.3 Untuk mencapai visi tersebut, Dinas Pendidikan Provinsi Riau menetapkan misi sebagai berikut:.....	64
4.3 Struktur Organisasi.....	65
4.4 Tugas Pokok dan Fungsi.....	66
4.5 Program Strategis	66
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	68
5.1 HASIL PENELITIAN	68
5.1.1 Karakteristik Responden.....	68
5.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
5.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	69
5.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	70
5.1.2 Tanggapan Variabel Motivasi.....	71
5.1.2.1 Upah yang layak dan adil.....	72
5.1.2.2 Kesempatan untuk pengembangan diri	73
5.1.2.3 Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja	75
5.1.2.4 Jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja	76
5.1.2.5 Lingkungan kerja yang adil dan bebas diskriminasi	78

5.1.2.6 Kepastian status dan hubungan kerja melalui kontrak yang sah....	79
5.1.2.7 Mekanisme penyelesaian konflik yang adil dan jelas	81
5.1.3 Tanggapan Variabel Lingkungan Kerja.....	83
5.1.3.1 Ketersediaan dan kelayakan fasilitas kerja	84
5.1.3.2 Ketersediaan alat perlindungan diri (APD).....	86
5.1.3.3 Sarana pendukung keselamatan dan kesehatan kerja.....	88
5.1.3.4 Prasarana kebersihan dan sanitasi	89
5.1.3.5 Perlengkapan dan peralatan kerja yang sesuai standar	91
5.1.3.6 Penerangan dan ventilasi.....	93
5.1.3.7 Pengaturan tata letak sarana dan prasarana	95
5.1.4 Tanggapan Variabel Kinerja Pegawai	97
5.1.4.1 Kuantitas	98
5.1.4.2 Kualitas	100
5.1.4.3 Integritas.....	102
5.1.4.4 Komitmen.....	104
5.1.4.5 Kerjasama.....	106
5.1.4.6 Disiplin.....	108
5.1.5 Rekapitulasi Responden Variabel	110
5.1.6 Uji Validitas dan Reabilitas.....	113
5.1.6.1 Uji Validitas.....	113
5.1.6.2 Uji Reabilitas.....	114
5.1.7 Uji Asumsi Klasik.....	115
5.1.7.1 Uji Normalitas	116
5.1.7.2 Uji Multikolinearitas	117
5.1.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....	118
5.1.8 Uji Regresi Linear Berganda	119
5.1.9 Uji Hipotesis	121
5.1.9.1 Uji Parsial (Uji t).....	121
5.1.9.2 Uji Simultan (Uji F)	122
5.1.9.3 Koefisien Determinasi.....	123
5.2 PEMBAHASAN.....	123
5.2.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	123

5.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	125
5.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	127
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	130
6.1 KESIMPULAN	130
6.2 SARAN.....	131
DAFTAR PUSTAKA.....	
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Gaji Pokok PNS Di Dinas Pendidikan Provinsi Riau	3
Tabel 1. 2 Lingkungan Fisik Dinas Pendidikan Provinsi Riau Di Lihat Dari Jumlah Kualitas Sarana Dan Prasarana Kantor	4
Tabel 1. 3 Data Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau Tahun 2020-2024.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3. 1 Defenisi Operasionalisasi dan Indikator Penelitian	53
Tabel 3. 2 Kelas Interval Rata-Rata Pertanyaan Jumlah Responden Variabel Penelitian	55
Tabel 5. 1 Responden Menurut Jenis Kelamin.....	68
Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Menurut Usia	69
Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan	70
Tabel 5. 4 Tanggapan Responden Tentang Upah Yang Layak dan Adil	73
Tabel 5. 5 Tanggapan Responden Tentang Kesempatan Untuk Pengembangan Diri.....	74
Tabel 5. 6 Tanggapan Responden Tentang Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.....	75
Tabel 5. 7 Tanggapan Responden Tentang Jaminan Sosial Dan Kesejahteraan Tenaga Kerja.....	77
Tabel 5. 8 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Yang Adil Dan Bebas Diskriminasi.....	78
Tabel 5. 9 Tanggapan Responden Tentang Kepastian Status Dan Hubungan Kerja Melalui Kontrak Yang Sah.....	80
Tabel 5. 10 Tanggapan Responden Tentang Mekanisme Penyelesaian Konflik Yang Adil Dan Jelas.....	82
Tabel 5. 11 Tanggapan Responden Tentang Ketersediaan Dan Kelayakan Fasilitas Kerja	85
Tabel 5. 12 Tanggapan Responden Ketersediaan Alat Perlindungan Diri	87
Tabel 5. 13 Tanggapan Responden Tentang Sarana pendukung keselamatan dan kesehatan kerja	89
Tabel 5. 14 Tanggapan Responden Prasarana Kebersihan Dan Sanitasi.....	90
Tabel 5. 15 Tanggapan Responden Tantang Perlengkapan Dan Peralatan Kerja Yang Sesuai Standar	92
Tabel 5. 16 Tanggapan Responden Tentang Penerangan dan Ventilasi.....	94
Tabel 5. 17 Tanggapan Responden Tentang Pengaturan Tata Letak Sarana dan Prasarana.....	96
Tabel 5. 18 Tanggapan Responden Tentang Kuantitas.....	99
Tabel 5. 19 Tanggapan Responden Tentang Kualitas.....	101
Tabel 5. 20 Tanggapan Responden Integritas.....	103
Tabel 5. 21 Tanggapan Responden Tentang Komitmen.....	105
Tabel 5. 22 Tanggapan Responden Tentang Kerjsama.....	107

Tabel 5. 23 Tanggapan Responden Tentang Disiplin	109
Tabel 5. 24 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Motivasi (X1)	110
Tabel 5. 25 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja (X2)	111
Tabel 5. 26 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai (Y)	112
Tabel 5. 27 Hasil Uji Validitas Data Instrumen.....	114
Tabel 5. 28 Hasil Uji Reabilitas	115
Tabel 5. 29 Hasil Uji Multikolineritas	118
Tabel 5. 30 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	120
Tabel 5. 31 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	121
Tabel 5. 32 Hasil Uji Simultan (Uji F)	122
Tabel 5. 33 Hasil Uji Koefisien Determinasi	123

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 1 STRUKTUR ORGANISASI.....	67
Gambar 5. 1 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian (Normal Probability P....	116
Gambar 5.2 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian Grafik Histogram	117
Gambar 5. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	119

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Dalam setiap instansi memerlukan tenaga kerja yang professional dan kinerja pegawai yang sangat tinggi. Semakin banyak pekerja yang memiliki kinerja yang unggul efisiensi pada instansi secara umum akan meningkat dan dapat mencapai tujuan. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerjanya. Kinerja pada umumnya di artikan sebagai hasil kerja secara kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Untuk mencapai tujuan tersebut instansi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul .

Sumber daya manusia merujuk pada sekelompok individu yang bekerja dalam suatu insatansi dan memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, serta potensi untuk mencapai tujuan. Konsep sumber daya manusia juga mencakup berbagai aspek seperti pengelolaan pegawai, pengembangan kompetensi, pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, dan penciptaan lingkungan yang mendukung kinerja individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan instansi .

Kinerja pegawai adalah sejauh mana seorang karyawan atau pegawai dapat melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan peran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan, serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara Menurut Mangkunegara (2017:9) "kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya". Oleh karena itu, banyak instansi yang berfokus pada upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui berbagai faktor, dua di antaranya yang sangat krusial adalah motivasi dan lingkungan kerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2017, p.154). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan pada diri seseorang untuk bekerja dengan baik, mencapai tujuan dan memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaannya. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Yang memberikan motivasi atau dorongan pada pegawai dinas Pendidikan provinsi Riau dapat diketahui melalui gaji yang mana jika gaji terpenuhi tentu akan membuat pegawai semangat dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Gaji pegawai yang positif berarti gaji yang layak, adil, dan memadai sesuai dengan tanggung jawab, beban kerja, serta kebutuhan hidup. Gaji yang baik bisa menjadi sumber motivasi, kepuasan, dan kinerja tinggi.

Berdasarkan data yang diperoleh, motivasi pegawai mengalami peningkatan yang signifikan, hal ini dibuktikan dengan data gaji sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data Gaji Pokok PNS Di Dinas Pendidikan Provinsi Riau

NO	Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-rata Gaji Pokok Pegawai
1	2020	207	Rp. 2.579.400 – Rp. 5.901.200
2	2021	178	Rp. 2.579.400 – Rp. 5.901.200
3	2022	178	Rp. 2.579.400 – Rp. 5.901.200
4	2023	158	Rp. 2.579.400 – Rp. 6.373.200
5	2024	173	Rp. 2.785.700 – Rp. 6.373.200

Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi Riau

Berdasarkan tabel 1 mengenai data gaji pokok pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau menunjukkan bahwa 5 tahun terakhir mengalami peningkatan pada gaji pokok pegawai seperti yang terlihat pada tahun 2024 yang mana jumlah pegawai 173 dan rata-rata gaji pokok yang di terima pegawai berjumlah Rp. 2.785.700 – Rp. 6.373.200.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa gaji pokok pegawai yang meningkat dan proporsional dapat memberikan motivasi kerja yang kuat bagi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Peningkatan gaji menciptakan rasa dihargai, aman secara finansial, dan lebih termotivasi untuk mencapai target kerja. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Selain motivasi, faktor lain yang dapat berdampak pada kinerja adalah kondisi lingkungan kerja. lingkungan kerja salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. lingkungan kerja yang positif dan mendukung sangat penting untuk memastikan pegawai dapat bekerja dengan baik dan memberikan kinerja yang maksimal. Dengan menyediakan fasilitas yang memadai akan mempengaruhi kenyamanan pegawai dan Ruang kerja yang bersih, tertata rapi, dan memiliki pencahayaan yang baik dapat meningkatkan kenyamanan pegawai.

Lingkungan yang nyaman mendorong pegawai untuk lebih fokus dan produktif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Tetapi Lingkungan kerja yang buruk atau kurang mendukung dapat memengaruhi kualitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang telah di berikan kepadanya. Secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik adalah yang mengacu pada kondisi fisik yang ada di tempat kerja sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah aspek-aspek yang tidak berhubungan langsung dengan kondisi fisik tempat kerja, tetapi memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan, motivasi, dan kinerja pegawai.

Berikut adalah data lingkungan fisik yang di miliki oleh kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau pada tahun 2020-2024:

Tabel 1. 2
Lingkungan Fisik Dinas Pendidikan Provinsi Riau
Di Lihat Dari Jumlah Kualitas Sarana Dan Prasarana Kantor

No	Sarana kantor	Jumlah (unit)	Kondisi
1	Komputer	78	Baik ,namun 5 unit rusak
2	AC	54	Baik
3	Meja	324	Baik ,namun 10 unit rusak
4	Kursi	353	Baik ,namun 15 unit rusak
6	Lemari	157	Baik

Sumber :Dinas Pendidikan Provinsi Riau

Tabel 1.2 merupakan lingkungan fisik yang di miliki oleh kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang berguna untuk mendukung aktivitas kinerja pegawai.Sarana dan prasarana pendukung kerja merupakan koleksi yang kepemilikanya berada pada perusahaan.Jumlah komputer yang masih di anggap rusak dan beberapa komputer yang sistem operasinya belum up-to-date. Jumlah

sarana dan prasarana seperti AC ,meja ,kursi ,lemari ada yang rusak dan masih di anggap kurang jumlahnya sehingga dapat menghambat kinerja pegawai,

Dari penjelasan di atas dapat di simpulkan jika kerusakan sarana dan prasarana ini terus dibiarkan maka berdampak pada aktivitas dan menghambat pegawai saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Selain itu untuk melihat kinerja pegawai dapat di lihat dari data sasaran kinerja pegawai (SKP) sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Data Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau Tahun 2020-2024

N0	Tahun	Jumlah Pegawai	SKP	Rata -Rata Kinerja
1	2020	207	19.657	94,96%
2	2021	178	16.156	90,76%
3	2022	178	15.720	88,31%
4	2023	158	13.250	86,60%
5	2024	173	14.225	82,40%

Sumber Data : Dinas Pendidikan Provinsi Riau

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat di lihat dalam 5 tahun terakhir rata-rata nilai SKP menunjukan adanya penurunan. Pada tahun 2020 sebanyak 207 orang dengan persentase kinerja rata-rata 94,96%, sedangkan pada tahun 2021 jumlah pegawai menjadi 178 orang dengan persentase kinerja menjadi 90,76% dan tahun 2022 jumlah pegawai 178 orang dengan persentase kinerja Kembali menurun mejadi 88,31% kemudian di tahun 2023 jumlah pegawai menjadi 158 orang dengan persentase kinerja menurun menjadi 86,60% dan kemudian pada tahun 2024 jumlah pegawai 173 orang dengan persentase kinerja kembali menurun menjadi 82,40%.

Berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan kategori:

1. Sangat Baik, apabila PNS memiliki 1) nilai dengan angka 110-120.
Menciptakan ide baru atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi instansi atau negara.
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 - angka 120
3. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka $70 < 90$
4. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 dan angka 70
5. Sangat kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka < 50

Ini menunjukan pada data sasaran kinerja pegawai SKP pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau di tahun 2024 terjadi indikasi masalah hingga hasil jumlah SKP pegawai rendah dari lima tahun terakhir

Berdasarkan penelitian Fiansi, Sarifuddin T (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Tolitoli terdapat beberapa masalah seperti keselamatan kerja dan kesejahteraan pegawai yang merupakan dorongan semaksimal mungkin pegawai untuk berprestasi dan dari hasil pengamatan sebagian pegawai belum sepenuhnya dapat melaksanakan tanggung jawab, disiplin dan belum tepat waktu menyelesaikan pekerjaan yang tercermin pada adanya tunggakan kerja. Pada aspek kualitas kerja, nampak bahwa pencapaian mutu dan ketepatan prosedur dalam penyelesaian tugas belum sepenuhnya optimal.

Sedangkan pada aspek efisiensi, belum sepenuhnya tercapai, baik dari segi pemanfaatan waktu maupun biaya.

Berdasarkan penelitian Rusmawita (2019) “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara” diketahui terdapat masalah kinerja yang tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Adapun lingkungan kerja di Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara dapat dikatakan kurang kondusif untuk menunjang kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut terlihat dari sarana dan prasarana seperti komputer, printer, kursi, meja yang sudah tidak layak pakai, koneksi internet yang kurang baik, pendingin ruangan yang tidak berfungsi di beberapa ruangan. Persoalan lain adalah motivasi dalam diri pegawai, dimana jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja merupakan salah satu faktor untuk menumbuhkan motivasi dalam diri seorang pegawai. Dengan adanya jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja tentunya akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan Patandianan, Basri Modding, Serlin Serang (2021) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Luwu Timur” diketahui terdapat permasalahan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Luwu. Hal ini dapat dilihat dari motivasi kerja yang membuktikan bahwa secara statistik motivasi kerja memberikan efek yang nyata terhadap kinerja. Sehingga gaji dapat menjadi sumber motivasi ASN dan

individu pada umumnya. Dengan hanya mengandalkan gaji dan upah, pegawai dapat bekerja seadanya (minimal). Sehingga, untuk meningkatkan kinerja, dapat mengaitkan secara langsung kinerja dengan jumlah pembayaran yang diterima seseorang dalam bentuk insentif dan jenis pembayaran lainnya.

lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik memberikan implikasi yang nyata terhadap kinerja ASN Dinas Sosial Kabupaten Luwu. Sebut saja misalnya computer, Kearsipan, sistim informasi, dan fasilitas kendaraan serta bangunan Kantor sangat urgen dalam organisasi Perangkat Daerah apalagi Dinas sosial yang mengurus masalah yang terkait dengan masyarakat dalam satu wilayah, maka harus memiliki fasilitas yang memadai, dan ini akan meningkatkan kinerja ASN. Jadi semakin baik fasilitas kerja maka semakin kondusif lingkungan kerja ASN dari hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki kantor, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja pegawai merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya kantor.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menegaskan SKP yang telah disusun dan disepakati sebagaimana dimaksud ditandatangani oleh PNS dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS, ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari. Selanjutnya, penilaian SKP dilakukan dengan menggunakan hasil pengukuran kinerja yang dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS. Khusus pejabat fungsional, penilaian SKP dapat mempertimbangkan penilaian dari Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional.

Dari beberapa penelitian tersebut terdapat beberapa hasil yang berbeda tergantung tempatnya, dari Dinas Pendidikan Provinsi Riau ini apakah punya hasil yang berbeda atau tidak nantinya.

Berdasarkan uraian fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau ?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mempengaruhi apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau.
2. Untuk mempengaruhi apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau.
3. Untuk mempengaruhi apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi ,hasil penelitian ini dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara nyata khususnya yang menyangkut kinerja pegawai.
3. Bagi Universitas, hasil penelitian di harapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk penulisan proposal ini,penulisan membagi menjadi 3 (tiga)bab yaitu sebagai berikut ini:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian secara sistematis penulisan

BAB II : TELAAH PUSTAKA,KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Pada bab ini di uraikan mengenai landasan teori yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja serta kerangka pemikiran dan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini di uraikan mengenai objek penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, Teknik pengumpulan data, definisi dan operasionalisasi variabel dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang sejarah singkat Dinas Pendidikan Provinsi Riau

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai hasil dari penelitian

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup dari penelitian ini yang mana penulis menjabarkan kesimpulan dan saran

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau secara umum berada dalam kategori baik. Seluruh indikator motivasi, termasuk aspek kompensasi, pengembangan diri, keselamatan kerja, serta hubungan kerja yang adil, memperoleh penilaian positif dari responden. Namun, terdapat beberapa aspek yang dinilai masih perlu diperkuat, khususnya terkait jaminan kesejahteraan dan kejelasan status hubungan kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya peningkatan rasa aman dan stabilitas bagi seluruh pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan.

Pada aspek lingkungan kerja, pegawai menilai bahwa kondisi fisik dan fasilitas penunjang di lingkungan kantor sudah memadai dan mendukung kenyamanan kerja. Fasilitas seperti pencahayaan, ventilasi, serta pengaturan tata ruang mendapatkan apresiasi positif. Namun demikian, beberapa sarana yang berkaitan langsung dengan keselamatan kerja, seperti alat pelindung diri dan sarana sanitasi, masih dirasakan belum optimal dalam mendukung kebutuhan operasional sehari-hari.

Sementara itu, kinerja pegawai juga menunjukkan pencapaian yang baik, baik dari segi kualitas, integritas, maupun disiplin kerja. Pegawai dinilai telah mampu menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan standar organisasi, bekerja dengan jujur, dan menaati peraturan yang berlaku. Meskipun demikian, efektivitas kerja

tim masih menjadi ruang yang dapat dikembangkan lebih lanjut untuk memperkuat kolaborasi antarbidang dan meningkatkan sinergi organisasi secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa Dinas Pendidikan Provinsi Riau telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang cukup kondusif, mendorong motivasi, dan menghasilkan kinerja pegawai yang solid. Namun demikian, peningkatan terus-menerus terhadap aspek perlindungan tenaga kerja, keselamatan kerja, serta kerja sama tim perlu menjadi prioritas dalam strategi pengembangan sumber daya manusia guna mencapai pelayanan publik yang lebih efektif dan berkualitas.

6.2 SARAN

- 1) Penguatan Sistem Kesejahteraan dan Kejelasan Status Kepegawaian
Dinas Pendidikan Provinsi Riau disarankan untuk memperkuat sistem kesejahteraan pegawai dengan memastikan bahwa seluruh karyawan, baik ASN maupun non-ASN, memperoleh perlindungan yang adil dan merata. Hal ini mencakup penyediaan akses terhadap program jaminan sosial, tunjangan yang layak, serta kejelasan hubungan kerja melalui kontrak yang sah dan transparan. Upaya ini tidak hanya akan meningkatkan rasa aman pegawai dalam bekerja, tetapi juga mendorong loyalitas dan kinerja yang lebih konsisten.
- 2) Perbaikan Fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
Instansi perlu melakukan evaluasi rutin terhadap penyediaan sarana keselamatan kerja, khususnya alat pelindung diri (APD) dan fasilitas sanitasi. Penyediaan APD harus disesuaikan dengan kebutuhan lapangan

dan kondisi kerja yang aktual. Selain itu, kebersihan lingkungan kerja dan kesehatan pegawai harus menjadi prioritas dengan memastikan tersedianya fasilitas sanitasi yang layak dan mudah diakses di seluruh unit kerja.

- 3) Peningkatan Budaya Kerja Kolaboratif Untuk memperkuat kerja sama antarkaryawan, diperlukan program pengembangan tim yang berkelanjutan seperti pelatihan kolaborasi, komunikasi efektif, dan kegiatan peningkatan kapasitas berbasis tim. Dinas juga dapat mendorong pembentukan forum lintas bidang untuk membahas tugas bersama, serta menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap pencapaian organisasi. Dukungan dari pimpinan dalam membangun suasana kerja yang terbuka dan saling mendukung menjadi kunci keberhasilan peningkatan sinergi internal.
- 4) Pengembangan Sistem Monitoring dan Evaluasi SDM yang Responsif Dinas Pendidikan Provinsi Riau sebaiknya menerapkan sistem monitoring dan evaluasi yang berbasis indikator kinerja utama (IKU) yang dapat mengidentifikasi kebutuhan pengembangan pegawai secara lebih dini dan objektif. Umpan balik dari pegawai, baik melalui survei maupun forum diskusi, hendaknya dimanfaatkan sebagai bahan evaluatif dalam pengambilan keputusan strategis kepegawaian.
- 5) Peningkatan Investasi pada Sarana dan Prasarana Kerja Penyediaan fasilitas kerja yang memadai dan sesuai standar perlu menjadi fokus jangka menengah dan panjang. Ini mencakup peningkatan kualitas perangkat kerja, penguatan infrastruktur teknologi informasi, serta penataan ruang kerja yang ergonomis dan efisien. Fasilitas yang menunjang akan

berdampak langsung pada kenyamanan kerja, efisiensi proses birokrasi, dan profesionalisme pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- ahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Bernardin, O., dan Russel, D. (2016). *Perilaku Organisasi* Terjemahan Jilid 3. Yogyakarta: Andi Offset
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Budiarti, Isniar. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera*, The World of Business Administration Journal
- Darmawan, R. B. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen) (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Deskiawati, D., Saharuddin, S., & Khaddapi, M. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bandar Udara Lagaligo Bua*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(4), 673–683.
- Edison et.al, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung :
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107– 119.
- George R. Terry dialih bahasakan T. Hani Handoko. 2016. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hadiyati. (2017). ***Pengaruh Harga Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Televisi Merek Lg Pada Toko Citra Elektronik Luwuk***. Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset) Vol. 3, No 2, hal 89 – 106.
- Hamali. 2016. ***Pemahaman manajemen sumberdaya manusia***. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Serviv
- Hasibuan, M. S. 2020. ***Manajemen Sumber Daya Manusia*** Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Herlinda, Menne, F., & Suriani, S. (2021). ***Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai*** di kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Indonesian Journal of Business and Management, 3(2), 121–125.
- Kasmir. 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia*** (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kertonegoro, S. (2015). ***Analisa dan Manajemen Investasia***. Edisi Pertama. PT. Widya Press.
- Kulsum, A., & Indrarini, E. (2023). ***Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan***. Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam, 6(1), 95–101.
- Ma'muroh, S., Widodo, A., & Wijayanti, E. (2023). ***Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal***. Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi, 15(2), 266–287.
- Mangkunegara. 2017. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***, Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Maryati, Tri. 2021. ***Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan***. Yogyakarta: UMY Press.
- Nurmansyah. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar***. Pekanbaru: Unilak Press, 2017.
- Rerung, Rintho Rante. 2019. ***Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior***. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.
- Rivai Zainal, S. 2015. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*** . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2018). ***Perilaku Organisasi***, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta
- Sedarmayanti. 2017. ***Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja***. Mandar Maju. Bandung
- Sitti. (2020). ***Manajemen Sumber Daya Manusia*** di Era Revolusi Industri 4.0. Makassar: Nas Media Pustaka
- Sutrisno, (2019). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wahjosumidjo, ***Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi, Pustaka Utama Grafiti***, Jakarta, 2015
- Yaya Ruyatnasih, Liya Megawati, 2018, ***Pengantar Manajemen: Teori, Fungsi dan Kasus***, Yogyakarta, Absolute Media.
- Yulianto, B. (2020). ***Perilaku pengguna APD sebagai alternatif meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi***. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

JURNAL :

- Fiansi, F., & Sarifuddin, S. (2019). ***Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi dan umkm kabupaten tolitoli. Jurnal sinar manajemen***, 6(2), 141-145.
- Kamilah, F., Khairani, Z., Soviyanti, E., Erica, D., & Oktaviani, D. S. (2024). ***Peningkatan Motivasi Kewirausahaan Wisata Taman Bunga Okura. Diklat Review: Jurnal manajemen pendidikan dan pelatihan***, 8(3), 442-445.
- Patandianan, S., Modding, B., & Serang, S. (2021). ***Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Luwu Timur. Journal of Accounting and Finance (JAF)***, 2(1), 106-123.
- Rusmawita, Rusmawita. ***Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara***. Diss. Tadulako University, 2019.