



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENGADILAN TATA USAHA NEGARA
MAKASSAR**

IBRAHIM¹, USMAN TAMRIN², NUR AINI³

Universitas Pejuang R.I Makassar

e-mail: rahimyukkas5@gmail.com, usmangolrock@gmail.com, nurainin3701@gmail.com

ABSTRAK

Dalam organisasi modern, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan dan visi instansi. Lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi yang tinggi merupakan elemen penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. Populasi penelitian ini sebanyak 55 orang pegawai dengan metode sampel jenuh, Dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode analisis data menggunakan metode Analisis regresi linear berganda dengan melakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja yang dihasilkan sebesar 0,353 dengan tanda koefisien positif. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, nilai regresi variabel motivasi kerja yang dihasilkan sebesar 0,151 dengan tanda koefisien positif. Namun pada pengujian t dan signifikansinya variabel motivasi kerja menunjukkan tidak adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kedua variabel berkontribusi secara simultan, kontribusi dari salah satu variabel mungkin tidak cukup kuat untuk mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Sehingga sinergi antara lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah yang memberikan pengaruh besar, dan fokus manajemen harus pada bagaimana kedua faktor tersebut dapat dioptimalkan secara Bersama- sama untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

In modern organizations, employee performance is one of the key factors in achieving the goals and vision of the institution. A conducive work environment and high work motivation are important elements that can improve employee performance. This study aims to determine the effect of the work environment and work motivation on employee performance at the Makassar State Administrative Court Office. The population of this study was 55 employees with a saturated sample method, where all members of the population were sampled. The data analysis method used the Multiple Linear Regression Analysis method by testing the classical assumptions first. The results of the multiple regression analysis showed that the regression coefficient value of the work environment variable produced was 0.353 with a positive coefficient sign. This means that the work environment variable has an effect on employee performance. Meanwhile, the regression value of the work motivation variable produced was 0.151 with a positive coefficient sign. However, in the t-test and its significance, the work motivation variable showed no effect on employee performance. This shows that although both variables contribute simultaneously, the contribution of one variable may not be strong enough to significantly affect employee performance. So the synergy between the work environment and work motivation is what gives a big influence, and the focus of management must be on how both factors can be optimized together to improve employee performance.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Performance



PENDAHULUAN

Manusia sebagai sumber daya utama sekaligus aset terpenting untuk sebuah instansi pemerintahan agar dapat mengalami perkembangan, senantiasa harus dijaga dan dilindungi oleh instansi tersebut. Esensi dari adanya instansi pemerintahan memiliki tujuan untuk melayani dan menyejahterakan masyarakat. Untuk merealisasikan tujuan tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia berkualitas yaitu pegawai yang dituntut bekerja secara maksimal dalam memenuhi setiap kebutuhan masyarakat.

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci yang berkontribusi terhadap keberhasilan dan pertumbuhan instansi. Lingkungan dan motivasi merupakan aspek yang dapat berdampak pada hasil kerja seorang pegawai untuk dapat bekerja secara efisien.

Untuk mendukung kelancaran tugas pegawai, diperlukan penyediaan lingkungan kerja yang kondusif, salah satunya adalah menata ruang kantor yang memadai. Lingkungan kerja memiliki peran penting karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui cara yang tidak langsung. Suasana kerja yang positif menghadirkan rasa aman dan nyaman, memungkinkan pegawai bekerja dengan maksimal. Lingkungan yang ada juga memengaruhi secara langsung kemampuan pegawai untuk memenuhi tanggung jawab mereka terhadap organisasi. Jika pegawai nyaman dengan tempat mereka bekerja, pegawai cenderung akan bertahan dan lebih produktif dalam menjalani aktivitas serta menyelesaikan tupoksi kerjanya.

Selain lingkungan kerja, motivasi juga menjadi faktor krusial yang harus diperhatikan. Dengan motivasi yang kuat, seorang pegawai akan lebih berdedikasi dan rajin dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi mencerminkan seberapa besar upaya, komitmen, fokus, dan ketahanan seseorang dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu seorang pegawai harus sering-sering diberikan daya masukan yang memotivasi agar terwujudnya penyelarasan pada pegawai tersebut. Motivasi selalu berhubungan erat dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan.

Motivasi yang tinggi ditambah dengan lingkungan yang mendukung akan meningkatkan hasil kerja pegawai secara signifikan. Lingkungan kerja yang positif mencakup aspek-aspek seperti budaya organisasi, kepemimpinan, hubungan antar pegawai, serta fasilitas dan sumber daya yang disediakan oleh perusahaan. Tempat kerja yang positif dapat memberi dukungan, memberdayakan dan memotivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar (PTUN Makassar) merupakan satu diantara pengadilan tingkat pertama lainnya dalam sistem Peradilan Tata Usaha Negara. Terletak di pusat pemerintahan provinsi, kabupaten atau kota, dengan tugas untuk mengamati, memutuskan, dan membereskan sengketa yang berkaitan dengan Tata Usaha Negara. Karenanya, pegawai merupakan aset terpenting dalam menjalankan operasional sehari-hari perlu memaksimalkan kinerjanya dengan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, dan pimpinan instansi juga memastikan bahwa pegawai senantiasa memperbaiki lingkungan kerjanya terutama sarana dan prasarana fisiknya. Namun beberapa tahun terakhir, terjadi tren penurunan kinerja pegawai yang dapat menimbulkan dampak negatif bagi efisiensi dan keseluruhan kinerja.

Pada data laporan kegiatan PTUN Makassar Tahun 2023, mengenai sarana dan prasarana belum memenuhi standar tata ruangan serta Sarana dan Prasarana tidak memadai untuk menunjang layanan standar pengadilan. Selain itu, kondisi gedung Pengadilan Tata Usaha Negara berlantai satu (belum prototype gedung peradilan), mengalami banjir di depan kantor saat musim hujan yang dapat mengganggu pelaksanaan tupoksi terutama pelayanan publik dan proses penyelesaian perkara. Dengan demikian, ketidaknyamanan tempat kerja dapat mengganggu kinerja pegawai, yang pada akhirnya dapat memperlambat penyelesaian perkara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. Metode kuantitatif dipilih karena sesuai untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif menggunakan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen (lingkungan kerja dan motivasi kerja) memengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner ini disebarluaskan kepada seluruh pegawai di Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar yang menjadi populasi penelitian, dengan teknik pengambilan sampel acak sederhana (simple random sampling). Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja diukur menggunakan skala Likert, sementara kinerja pegawai diukur berdasarkan indikator yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil analisis data diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai kontribusi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini bertujuan memberikan rekomendasi kepada pimpinan kantor untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan strategi peningkatan motivasi kerja, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

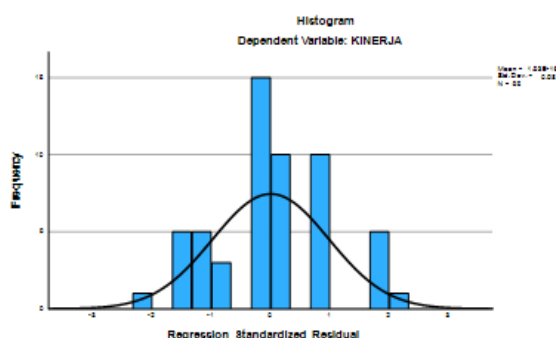
Hasil

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan persamaan regresi yang diperoleh bersifat valid, stabil, dan konsisten. Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, pengujian asumsi klasik dilakukan dengan menguji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan dua cara yaitu menggunakan histogram dan uji kolmogorov-smirnov.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik histogram diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena memiliki karakteristik berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kanan atau ke kiri.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.18709102
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.135
	Negative	-.125
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.014
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.014
	99% Confidence Interval Lower Bound	.011
	Upper Bound	.017

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Output SPSS Versi 29

Berdasarkan olah data diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig adalah .014 Nilai ini lebih besar > 0,05. Artinya data penelitian telah normal.

b) Uji Multikolinieritas

Ada tidaknya gejala multikolinieritas dalam model regresi, dapat diketahui dengan cara melihat nilai tolerance. Apabila nilai tolerance < 0,1 dan nilai VIF > 10 menunjukkan adanya gejala multikolinieritas. Apabila nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	LINGKUNGAN KERJA	.253	3.951
	MOTIVASI KERJA	.253	3.951

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil olah diatas dapat dilihat pada variabel lingkungan kerja nilai tolerance .253 dan nilai VIF 3.951 , sedangkan variabel motivasi kerja nilai tolerance .253 dan nilai VIF 3.951 artinya dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas dimana nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10.

c) Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat nilai sig. Apabila nilai signifikan > 0,05 maka dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Namun apabila nilai signifikan < 0,05 maka dinyatakan terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.269	.941		4.535	<.001
	LINGKUNGAN KERJA	.012	.045	.068	.277	.783
	MOTIVASI KERJA	-.125	.060	-.510	-2.075	.043

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : Output SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil olah diatas dapat dilihat pada variabel lingkungan kerja dengan nilai Sig.783 dan nilai variabel motivasi kerja nilai Sig.043. Nilai Sig > 0,05 menandakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Setelah seluruh uji asumsi klasik terpenuhi, berikutnya adalah melakukan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasilnya dapat dilihat pada perhitungan regresi yang ditampilkan pada gambar XIV di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.712	1.659		1.635	.108
	LINGKUNGAN KERJA	.353	.079	.660	4.487	<.001
	MOTIVASI KERJA	.151	.107	.208	1.415	.163

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil tersebut, persamaan regresi dapat dituliskan dalam bentuk standardized coefficient sebagai berikut:

$$Y = 2.712 + 0.353X_1 + 0.151X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai X₁ = Lingkungan Kerja X₂ = Motivasi Kerja

e = Variabel Pengganggu α = Konstanta

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Koefisien regresi untuk variabel X₁ (Lingkungan Kerja) adalah 0,353 dengan tanda koefisien positif. Ini berarti bahwa semakin kuat pengaruh lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya, jika pengaruh lingkungan kerja semakin lemah, kinerja pegawai cenderung menurun.
- Koefisien regresi untuk variabel X₂ (Motivasi Kerja) adalah 0,151 dengan tanda koefisien positif. Ini menunjukkan bahwa semakin kuat pengaruh motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya, jika pengaruh motivasi kerja semakin lemah, kinerja pegawai cenderung menurun.

3. Uji Parsial (Uji T)

Untuk hasil uji hipotesis sama sama pada tabel hasil uji regresi berganda, hanya saja pada hasil uji hipotesis berfokus pada nilai t dan sig. Untuk memastikan kedua variabel berpengaruh maka perlu diperhatikan nilai Sig. harus < 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.712	1.659		1.635	.108
	LINGKUNGAN KERJA	.353	.079	.660	4.487	<.001
	MOTIVASI KERJA	.151	.107	.208	1.415	.163

a. Dependent Variable: KINERJA



Berdasarkan hasil analisis data di atas, nilai Sig. untuk variabel lingkungan kerja adalah $< 0,001$, yang lebih kecil dari $0,05$, yang menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh. Sementara itu, nilai Sig. untuk variabel motivasi kerja adalah $0,163$, yang lebih besar dari $0,05$, sehingga secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik pengujiannya dilakukan dengan cara signifikan harus $< 0,05$.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	ANOVA ^a		F	Sig.
			df	Mean Square		
1	Regression	191.431	2	95.716	65.407	$<,001^b$
	Residual	76.096	52	1.463		
	Total	267.527	54			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Berdasarkan hasil data di atas, diperoleh nilai Signifikansi (Sig) $< 0,001$, yang lebih kecil dari $0,05$. Berdasarkan kriteria pengujian, jika nilai Sig $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel X1 (lingkungan kerja) sebesar $0,353$ dengan tanda koefisien positif. Tanda positif pada koefisien ini menunjukkan bahwa semakin kuat pengaruh lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya, jika pengaruh lingkungan kerja semakin lemah, maka kinerja pegawai cenderung menurun.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 yang menggunakan uji t, diketahui bahwa hipotesis 2 diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Hal ini disebabkan oleh data jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja, yang dinilai berdasarkan indikator lingkungan kerja fisik, seperti penerangan yang cukup, suhu udara yang nyaman, kebebasan dari suara bising, dan pemilihan warna di tempat kerja yang menciptakan suasana menyenangkan. Sementara itu, untuk lingkungan kerja non-fisik, seperti hubungan antar rekan kerja, bawahan, atasan, iklim kerja, dan budaya kerja yang sangat baik, rata-rata responden memberikan jawaban "sangat setuju" dan "setuju". Kondisi ini memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.

Tinjauan terhadap jawaban responden yang memberikan tanggapan baik ini akan menandakan adanya pengaruh yang berasal dari variabel bebas (lingkungan kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai). Mengacu pada hasil isian kuesioner yang diisi oleh pegawai dapat disimpulkan bahwa penilaian berupa lingkungan kerja fisik dan non fisik di Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai



Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel X₂ (motivasi kerja) sebesar 0,151 dengan tanda koefisien positif. Tanda positif pada koefisien ini menunjukkan bahwa semakin kuat pengaruh motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya, jika pengaruh motivasi kerja semakin lemah, maka kinerja pegawai cenderung menurun.

Namun, dalam pengujian t dan signifikansinya, variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh data jawaban responden mengenai variabel motivasi kerja yang dinilai berdasarkan indikator motivasi intrinsik dan ekstrinsik, seperti tanggung jawab pekerjaan, pengakuan atas pencapaian kerja, pengalaman yang diperoleh, kepuasan terhadap pekerjaan, gaji yang diterima, kesempatan promosi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Rata-rata jawaban responden menunjukkan "cukup setuju" dan "setuju", yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 65.407 untuk hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai, dengan nilai probabilitas < 0,001, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% (0,05). Ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Namun, hasil uji t menunjukkan bahwa salah satu variabel tidak signifikan, yaitu motivasi kerja yang secara individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi secara bersama-sama, kontribusi individu dari motivasi kerja mungkin tidak cukup kuat untuk mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, secara terpisah, salah satu variabel atau motivasi kerja sendiri tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Ini membuktikan bahwa kombinasi antara lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki dampak yang lebih besar, dan fokus manajemen sebaiknya diarahkan pada bagaimana kedua faktor tersebut dapat dioptimalkan secara bersamaan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Studi ini menemukan bahwa lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi linier berganda sebesar 0,353 yang menunjukkan korelasi positif. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif tetapi lebih lemah terhadap kinerja, dengan koefisien sebesar 0,151. Akan tetapi, pengaruhnya sendiri tidak signifikan secara statistik. Efek gabungan dari lingkungan kerja dan motivasi menunjukkan dampak signifikan terhadap hasil kinerja, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, F. (2018). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai honorer Fakultas Kedokteran Universitas Jenderal Soedirman. *Purwokerto*. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/480527046.pdf>
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan di Jakarta. *Menara Ekonomi*, 6(3), 2131. Retrieved from <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/2131>

- Asnawi, K. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi. *Jurnal Manajemen Mutu*, 8(1). Retrieved from <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/jmm/article/view/99>
- Batjo, N. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Makassar.
- Herawati, H. (2022). Pengaruh efisiensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bekasi*. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/0995/d3c28c0ad52475886ad9e173ba80cb586080.pdf>
- Komariah, N., M.Pd.I., et al. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Batam, Indonesia.
- Ningtias, A. S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan reward terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Malang*. Retrieved from <https://repository.stie-mce.ac.id/2187/>
- Priyono, & Marnis. (2008). *Sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Purnamasari, J. (2014). Studi tentang kinerja pegawai di kelurahan Pantai Lango Kabupaten Penajam Paser Utara, Kalimantan. Retrieved from <https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp>
- Rahman, T., & Solikah, S. (2016). Analisis pengaruh rotasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Muqtasid*, 7(1). Retrieved from <https://muqtasid.iainsalatiga.ac.id/index.php/muqtasid/article/download/7>
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2018). Pengaruh motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai biro kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara. *Oikonamia*, 5(2). Retrieved from <https://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/download/524/418>
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah Kabupaten Musi Banyuasin. *Sumatera Selatan*. Retrieved from <https://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/213>
- Yoyo Sudaryo, et al. (2018). *Manajemen sumber daya manusia, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta.