

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PINRANG

*The effect of performance allowances and work environment on employee work
motivation at the Office of the Ministry Of Religion Pinrang District*

Sitti Rahma

Email : Sittirahmaa01@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131

Abstrak

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang telah membuat rencana kerja yang sesuai dengan renstra yang telah disusun dimana penataan rencana kerja diharapkan sesuai dengan hasil kerja dan tepat waktu dalam penyelesaiannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tunjangan kinerja berpengaruh dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik koesioner dengan ukuran sampel 28 pegawai. Metode analisis dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Tunjangan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang.

Kata Kunci: Tunjangan, Lingkungan, Motivasi

Abstract

This study aims to determine whether the performance allowance has an effect on employee work motivation at the Office of the Ministry of Religion of Pinrang Regency and to determine whether the work environment has an effect on employee motivation at the Office of the Ministry of Religion of Pinrang Regency. The data collection technique used in this study is a questionnaire technique with a sample size of 28 employees. The method of analysis in this study, namely by using multiple linear regression analysis which is the development of simple linear regression. The results showed that the Performance Allowance variable had a significant effect on Work Motivation at the Office of the Ministry of Religion, Pinrang Regency and the work environment had a significant effect on Work Motivation at the Office of the Ministry of Religion, Pinrang Regency.

Keywords: Allowance, Environment, Motivation



PENDAHULUAN

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu S.P. 2012).

Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal pencapaian tujuan organisasi adalah dengan memberikan motivasi. Malayu menjelaskan bahwa motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Berelson dan Steiner, motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan (Burhanuddin Yusuf, 2016).

Motivasi kinerja pegawai merupakan faktor yang harus mendapat perhatian utama dari setiap pimpinan organisasi termasuk Ditjen PHPL Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan karena kinerja pegawai tersebut akan menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi tersebut. Motivasi kinerja antara lain dipengaruhi oleh kompensasi (tunjangan kinerja) dan lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Istilah tunjangan kinerja merupakan istilah yang masih baru di kalangan Pegawai Negeri Sipil. Istilah yang lazim dan sering digunakan oleh sebagian besar PNS adalah remunerasi. Remunerasi dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata remunerasi diartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa).

Tunjangan kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja, yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai yang sejalan dengan kinerja yang hendak dicapai oleh instansinya. Besaran tunjangan kinerja yang diterima ditentukan berdasarkan kelas jabatannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pimpinan suatu instansi perlu memperhatikan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja dan motivasi karena pegawai memerlukan motivasi untuk meningkatkan pekerjaannya salah satu faktornya adalah lingkungan kerja (Prakoso, 2014). Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas (Josephine & Harjanti, 2017).

Kenyataannya pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang tidak semua hasil pekerjaan sesuai dengan hasil yang diinginkan dan target yang ditentukan. Masih terdapat beberapa pekerjaan yang kualitasnya masih kurang sesuai dengan yang diinginkan atau masih terdapat beberapa kecerobohan yang tentu saja sebagai manusia, pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang terkadang melakukan kesalahan. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang telah membuat rencana kerja yang sesuai dengan renstra yang telah disusun dimana penataan rencana kerja diharapkan sesuai dengan hasil kerja dan tepat waktu dalam penyelesaiannya.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini bertempat di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang. Adapun waktu yang digunakan selama penelitian ini berlangsung yaitu selama kurang lebih 3 bulan lamanya, mulai dari bulan November 2020 sampai dengan bulan Januari 2021. Adapun populasi dalam penelitian ini yakni 28 pegawai ASN dan pegawai CPNS Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang. Menurut Sugiyono (2017:124), "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun jumlah sampel sebanyak 28 pegawai pada bidang ekonomi, hukum dan organisasi. Teknik Pengumpulan Data yaitu dokumentasi, kuesioner dan pengamatan. Teknik Analisis Data ada Analisis deskriptif, uji kualitas data dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.611	3.100		.843	.407
x1	.274	.116	.287	2.357	.027
x2	.726	.124	.716	5.879	.000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1 tersebut dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2.611 + 0.274X_1 + 0.726X_2$$

Dimana:

Y= Motivasi Kerja

X1= Tunjangan Kerja

X2= Lingkungan Kerja

Berdasarkan persamaan regresi ganda tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta persamaan di atas adalah 2.611. Angka tersebut menunjukkan indikasi motivasi kerja (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang bila Tunjangan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) diabaikan.
2. Koefisien variabel X1 (Tunjangan Kerja) diperoleh sebesar 0.274 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bila semakin besar Tunjangan Kerja, maka semakin besar pula peningkatan motivasi kerja Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang.
3. Koefisien variabel X2 (lingkungan kerja) diperoleh sebesar 0.726 dengan tanda positif.



Hal ini menunjukkan bila semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula motivasi kerja Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang.

Uji Determinan (R Square)

Tabel 2 Uji Determinan R Square Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.482	1.13036

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Dari hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah 0,526. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 52,6% Motivasi Kerja. Motivasi Kerja (Y) dipengaruhi oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu tunjangan kerja (X1), lingkungan kerja (X2). Sedangkan sisanya sebesar 36,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

Tabel 3 Uji Parsial (Uji t)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	28.059	2	14.030	21.426	.000 ^b
Residual	16.369	25	.655		
Total	44.429	27			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 21.426 dengan signifikansi 0.000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 dengan arah koefisien positif. Oleh karena itu, diperoleh bahwa hipotesis diterima yang menyatakan bahwa tunjangan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang.

Pembahasan

1. Pengaruh Tunjangan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa variabel tunjangan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja. Hasil pengujian regresi dapat disimpulkan bahwa berpengaruh positif (hipotesis diterima). Dengan demikian variabel tunjangan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Usmiar (2016), menunjukkan bahwa tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai berpengaruh signifikan berarti bahwa setiap perubahan

sebanyak 1 satuan pemberian tunjangan kinerja dapat mempengaruhi perubahan motivasi kerja pegawai, dan penelitian yang telah dilakukan oleh Santi Octavianti (2019) menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan, alat, fungsi-fungsi manajemen atau keluaran seorang pegawai. Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja Organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Tunjangan kinerja pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerjanya. Adanya hubungan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai, maka dapat dikatakan juga jika tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai. Pemberian tunjangan kinerja pegawai dilaksanakan secara adil dan layak yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan pegawai. Kementerian atau lembaga yang telah menerima tunjangan kinerja harus memiliki kinerja yang terukur, melalui penerapan Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang.

Hasil pengujian regresi untuk variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai hipotesis diterima. Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Husna Purnama (2020), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, dan penelitian yang telah dilakukan oleh Abdul Rahim (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerjabaik secara parsial maupun simultan.

Lingkungan kerja merupakan tanggapan responden berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja. Baik buruknya lingkungan kerja dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh; (1) suhu udara, (2) kebisingan, (3) penerangan, (4) Mutu udara, dan (5) keamanan di tempat kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa ada beberapa penyebab yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah pelaksanaan kegiatan sehari-hari. Salah satu penyebab adalah lingkungan kerja non fisik dalam dunia kerja. Lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap pegawai, sikap yang diharapkan tentunya adalah sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi. Disamping itu, lingkungan kerja (non fisik) yang baik dapat mengakibatkan sesama rekan kerja akan saling mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

Dengan lingkungan kerja yang kondusif mampu memberikan dorongan, dan dukungan untuk mencapai kepuasan kerja pegawai. Dengan dibantu oleh karakteristik pekerjaan yang teratur dan sudah ada ditetapkan oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang dapat memudahkan pegawai untuk bekerja. Sehingga pegawai menjadi tidak terbebani dengan pekerjaan mereka dan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal dan nyaman.

Disamping teori diatas, dari hasil analisis yang dilakukan maka diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Yacinda dkk (2014) variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai.

3. Pengaruh Tunjangan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel, diperoleh bahwa hipotesis diterima yang menyatakan bahwa tunjangan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Santi Octavianti (2019), menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap motivasi kerja, dan penelitian yang telah dilakukan oleh Sarmauli Silalahi (2018) menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Tunjangan merupakan segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai yang baik akan memiliki dampak positif bagi tercapainya sasaran kantor. Permasalahan yang sering muncul disebabkan karena adanya dua sudut pandang yang berbeda antara pegawai. Pegawai senantiasa menuntut adanya kompensasi yang “cukup” untuk memenuhi kebutuhannya.

Hal ini berbeda dengan sudut pandang yang digunakan oleh kantor bahwa kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan kinerja yang diberikan pegawai kepada kantor. Menurut Handoko (2001:155) kompensasi mencerminkan ukuran skor karya pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolute pegawai menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relative menunjukkan status, martabat dan “harga” mereka. Oleh karena itu, jika pegawai memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kinerja mereka bisa turun secara drastis.

Selain lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2001:183). Kondisi internal maupun eksternal dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik tetapi dapat juga menghasilkan output yang dengan

produksi yang lebih lama dan kualitas produk yang kurang baik.

Hal ini tergantung dari kondusif atau tidaknya lingkungan kerja terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja dan hubungan dengan rekan kerja merupakan hal-hal yang tidak boleh diabaikan oleh kantor dalam menjaga kinerja pegawainya. Suasana kerja yang menyenangkan akan membuat pegawai merasa nyaman berada ditempat kerja sehingga konsentrasi kerja akan terjaga, dengan fasilitas yang baik tentunya akan mendukung terlaksananya tugas pegawai sesuai dengan fungsi dan tanggungjawab yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas tertentu.

Selain suasana kerja dan fasilitas kerja, faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah hubungan dengan rekan kerja. Kantor merupakan suatu sistem organisasi yang terkait antara satu pegawai dengan pegawai lain dalam satu divisi, dan antara divisi satu dengan divisi lain. Oleh karena itu harus terjalin suatu komunikasi yang baik secara individual maupun komunikasi organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh berbagai kesimpulan sebagai berikut:

Hasil pengujian untuk variabel tunjangan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa berpengaruh positif (hipotesis diterima). Dengan demikian variabel Tunjangan Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang.

Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang.

Hasil pengujian untuk keseluruhan variabel diperoleh bahwa berpengaruh positif (hipotesis diterima) yang menyatakan bahwa variabel tunjangan kinerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan simpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah:

Pimpinan hendaknya mengetahui apa saja yang dibutuhkan pegawai demi terciptanya kondisi lingkungan kerja yang baik serta memberikan perhatian yang lebih terhadap aspek lingkungan kerja untuk meningkatkan kerja pegawai sehingga tujuan, visi, serta misi organisasi dapat tercapai dengan baik dan optimal. Pegawai perlu diberikan sosialisasi dan pemahaman bahwa tunjangan kinerja merupakan penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi akan memperoleh ganjaran lebih besar dibandingkan yang malas. Diperlukan pimpinan institusi yang tegas dan tidak ragu dalam menerapkan aturan sehingga pegawai mau tidak mau akan berusaha untuk berdisiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Coulter Mary dan Robbins,dkk. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Fakhri, M., Amalia, S.,Bisnis, A., & Telkom, U.2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Pada Pt . Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *10(2)*, 119-127.



- Feriyanto dan Triana Endang Shyta. *Pengantar Manajemen (3 in 1) untuk mahasiswa dan umum*, (Kebumen: Mediaterra 2015) hal. 88.
- Hamali Arif Yusuf, 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta. CenterFor Academic Publishing Service, cet 2.
- Hanifah Yusnia. 2017. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Di Jawa Timur. *Jurnal Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 11, No. 2 Mei 2017 Hal. 187-193.
- Harjanti, D, & Josephine, A.,. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt.Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal Agora*.
- Husna Purnama, Meilinda Safitri, dkk. 2020, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis. EKOMBIS Sains*. Volume 5, Nomor 01, Juni 2020.
- Irwan, I. (2018). Analysis of organizational culture, competence and work motivation: The effect on satisfaction and performance of government employees of parepare. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 74(2), 148-155.
- Muhammad Zahari, Abdul Rahim, dkk. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS Vol.2 No.2, Oktober 2017*.
- Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor P.74/Menlhk-Setjen/2015 Tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan.
- Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri.
- Prakoso, R. D. 2014. *Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt . Axa Financial Indonesia Cabang Malang)*. 14(2), 1-10.
- Rahmawanti, N. P.2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(*Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara*). *Jurnal Administrasi Bisnis* 8(2), 1-9.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri. Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV. Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno Edi, *Manajemen Sumber Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada edia Grup, cet-6, 2014) hal.117.

- Syawal-Syawal, P. H. (2017). The Implementation of Aptitude Treatment Interaction (ATI) to Improve Learning Motivation of Low Achievement Students. *Script Journal: Journal of Linguistics and English Teaching*, 2(2), 224-236.
- Usmiar. 2016. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Anggota Polri Dan Pegawai Negeri Sipil Polri Di Lingkungan Negara Republik Indonesia Studi Kasus Polres Payakumbuh. *Jurnal MENARA Ilmu*, Vol. X Jilid 2 No.73 Desember 2016.