

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
KENDAWANGAN KABUPATEN KETAPANG**

Oleh :

INDAH MAYANGSARI¹

NIM : E1011161040

Dr. Sri Maryuni, M.Si², Hairil Anwar, SE, M.Si²

Prodi Ilmu Administrasi Publik FISIP Universitas Tanjungpura

*Email: Indahmay1@student.untan.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kendawangan Kabupaten Ketapang. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanasi yang bertujuan untuk mengetahui sebab akibat ataupun pengaruh antara tiga variabel. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian di Kantor Camat Kendawangan Kabupaten Ketapang. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat koefisien korelasi sebesar 0,673 dan persamaan regresi $Y = 9,635 + 0,411X_1 + 0,354X_2$ yang berarti apabila variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,411 dan apabila nilai motivasi kerja naik sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai meningkat sebesar 0,354. Selanjutnya R square diperoleh 0,452, koefisien determinan adalah nilai R square $\times 100\%$ yaitu sebesar 45% yang menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kendawangan Kabupaten Ketapang. Sedangkan sisanya 55% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Berdasarkan hasil tersebut maka lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga saran yang diberikan atas penelitian ini bagi pegawai Kantor Camat Kendawangan lebih memperhatikan lingkungan kerja khususnya pada kebersihan tempat kerja dan motivasi kerja khususnya pada kebutuhan fisiologis. Untuk itu perlu usaha dari pimpinan Kecamatan untuk melakukan pembinaan yang terus menerus dan terarah kepada bawahannya dalam meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik dan optimal.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan di era global, pegawai dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan pegawai harus mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup pegawai. Setiap pegawai dituntut untuk menampilkan kinerja yang prima dalam berbagai bidang, terutama yang terkait dengan para stakeholdernya. Situasi lingkungan saat ini yang semakin kompleks menuntut sebuah pegawai untuk bisa memuaskan kepentingan stakeholder yang beraneka ragam.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Manusia merupakan aset paling penting yang dimiliki lembaga, karena manusia yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan lembaga. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, jika unsur tersebut ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang baik, maka akan dicapai suatu hasil yang optimal, ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, serta ditunjang Lingkungan kerja yang kondusif, sehat, aman, dan nyaman akan mendorong produktivitas lembaga tersebut, sehingga pencapaian tujuan lembaga menjadi lebih efektif. dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan lembaga termasuk lingkungan kerja di dalamnya, sehingga akan menimbulkan motivasi dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan yang optimal dan akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti,

(2004:46) adalah sebagai berikut : a) Penerangan/cahaya ditempat kerja yaitu Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja; b) Temperatur/suhu udara ditempat kerja yaitu Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda; c) Kelembaban ditempat kerja yaitu Banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase; d) Sirkulasi udara ditempat kerja yaitu Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen; e) Tata warna ditempat kerja yaitu Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya; f) Keamanan ditempat kerja yaitu Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman; g) Lingkungan kerja menyangkut wadah atau tempat dimana para pegawai menjalankan setiap tugas dan pekerjaannya.

Dalam hal motivasi, pegawai yang dapat mengembangkan diri dan kreatif dalam pekerjaannya dapat memotivasi pegawai lain untuk

mengembangkan potensi yang dimiliki setiap individu, saat setiap pegawai termotivasi untuk mengembangkan diri, maka akan sangat membantu dalam mencapai tujuan utama kerja.

Organisasi sendiri merupakan kumpulan dari beberapa orang yang berusaha menjalankan tujuan organisasi tersebut dengan sebaik mungkin. Maka dalam pengembangannya para pegawai mempunyai peran yang sangat penting, hal ini sangat mendasari bahwa motivasi terhadap pegawai harus menjadi perhatian khusus demi terlaksananya tujuan organisasi tidak hanya dalam suatu perhatian pada umumnya, dalam pemerintahan sekalipun perlu dibina tata cara pengembangan kinerja pegawai yang handal. Contohnya dalam pemerintahan, banyak program-program yang dilaksanakan atas arahan atau kepala bagian namun tidak menjadikan kinerja yang baik sebagai prioritas utama. Alhasil menimbulkan hasil yang kurang maksimal sehingga berdampak pada ketidaksesuai antara perintah dan pekerjaan yang dilakukan. Ini juga

menjadi sorotan yang harus diperhatikan pemerintah, mengingat bahwa pemerintah merupakan asset terbesar masyarakat dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Hal diatas dapat disambungkan dengan kegiatan di pemerintahan, aparat atau pegawai dalam suatu organisasi akan menjalankan pekerjaannya apabila terorganisir dengan baik. Oleh karena itu para atasan harus benar-benar memperhatikan pegawai dengan baik dengan cara memberikan berbagai arahan dalam melakukan pekerjaan demi mewujudkan pegawai yang memiliki kualitas memumpuni. Tidak heran jika sumber daya manusia juga dipandang sebagai asset berharga dalam organisasi/pemerintahan, juga mempunyai andil yang besar dalam pengembangan tata kelola organisasi/pemerintahan. Setiap pemerintahan senantiasa selalu berusaha mengembangkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan pemerintahan akan tercapai. Misalnya dengan pelatihan, pendidikan, pemberian kompensasi

yang baik, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang layak.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Yang terpenting harus diingat adalah bahwa motivasi pegawai akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan, karakteristik, dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh saran motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja,

diantaranya adalah kompensasi dan pengembangan karir. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik dan harus dihitung kepada seseorang yang merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Sedangkan pengembangan karir mempengaruhi komitmen pemerintahan dan kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam pemerintahan mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Maka apabila dua kegiatan tersebut sudah dilakukan akan mudah menghasilkan kinerja baik. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan

sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Setiap usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan dapat digunakan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi pada setiap pegawai.

Menurut Griffin (dalam Sule dan Saefullah, 2015:235) kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Kinerja sangat ditentukan antara lain oleh faktor-faktor : motivasi, kemampuan kerja, perlengkapan dan fasilitas, lingkungan kerja, leadership, misi strategi, dan fasilitas kerja. Kemampuan kerja pegawai, dimana mampu tidaknya pegawai dalam melaksanakan tugas akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki pegawai akan semakin menentukan kinerja yang dihasilkan.

Kebutuhan publik yang semakin kompleks diharapkan para pejabat publik terus menunjukkan kinerja primanya. Kepentingan untuk mewujudkan kinerja pegawai yang prima tentu bukan hal yang mudah. Harus memenuhi beberapa indikator kinerja pegawai tersebut.. Kinerja suatu pegawai merupakan akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Di sinilah peran sumber daya manusia dibutuhkan dalam upaya pencapaian tujuan pegawai. Pegawai yang melaksanakan kerjanya secara efektif dan efisien hasilnya dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai sehingga tujuan pegawai yang telah ditetapkan akan tercapai.

Fenomena yang terjadi pada pegawai Kantor Camat Kendawangan Kabupaten Ketapang kondisi berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti lakukan di Kantor Camat Kendawangan Kabupaten Ketapang, peneliti menemukan beberapa masalah yang menghambat kinerja pegawai, adapun permasalahan yang terjadi yaitu, *pertama*, kehadiran para pegawai pun bisa dibilang sangat

minim, presentasinya pun hanya 60% dalam 21 hari kerja, ini menyebabkan tidak optimalnya kinerja pegawai, karena menghambat ketepatan penyelesaian pekerjaan yang ditangguhkan kepada masing-masing pegawai. *Kedua*, permasalahan terkait kurang tegasnya pimpinan atau atasan sendiri untuk menegur atau memberikan sanksi terhadap pegawainya yang tidak mematuhi peraturannya yang ada, namun ada halnya ketika para pegawai diberikan Surat Peringatan (SP) oleh Bagian Kepegawaian. Seperti halnya itu terlihat biasa saja untuk para pegawai. dalam kasusnya pun terdapat beberapa yang benar-benar dikeluarkan oleh pihak KASUBAG. Tapi, fenomenanya hilang satu tumbuh seribu. Dan banyaknya pegawai yang tidak mengindahkan peraturan-peraturan yang telah dibuat, sehingga menimbulkan tidak kondusifnya suasana kerja di Kantor Camat Kendawangan Kabupaten Ketapang. *Ketiga*, terlalu banyaknya pegawai non pegawai negeri sipil (PNS) berjumlah 25(PNS) dan pegawai non negeri 5 orang untuk

tahun 2019. Indikasi ini menyebabkan banyak pegawai yang *Jobless*. Dan fenomenanya penambahan ini kerap bertambah setiap tahunnya. *Keempat*, pengelolaan arsip yang kurang baik, terlihat dari penempatan berkas-berkas tiap tahunnya yang dibiarkan tertumpuk cenderung dibiarkan di setiap ruangan-ruangan setiap sub-bagian di Kantor Camat Kendawangan Kabupaten Ketapang. Adanya pandangan seperti ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut kurang menyadari akan pentingnya pengelolaan arsip untuk menunjang efektivitas suatu pekerjaan. *Kelima*, beberapa fasilitas yang terkadang tidak dipelihara keadaannya, seperti gedung serba guna (RSG), dan beberapa ruangan yang kosong, penataan gedung/tempat kerja sangat tidak proposional.

Dan untuk menjami direncanakan seluruh tugas-tugas pokok yang sesuai dengan apa yang telah direncanakan dan disahkan diperlukan kinerja pegawai yang optimal dengan adanya lingkungan kerja dan motivasi kerja para pegawai. banyaknya cara yang dapat

meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Kendawangan Kabupaten Ketapang yaitu salah satunya dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan efisien dan efektif, sehingga akan mendapatkan hasil yang maksimal. Juga pemberian motivasi untuk pegawai sangat dianjurkan agar dapat diarahkan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

Menyadari betapa pentingnya lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dengan dasar pemikiran tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :”**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kendawangan Kabupaten Ketapang**”.

Pembatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembatas masalah agar nantinya masalah tersebut hanya mengarah kepada tujuan yang akan dicapai. Maka masalah yang akan diteliti yaitu mengenai Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja pada

Kinerja Pegawai di Kantor Camat
Kendawangan Kabupaten Ketapang.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2015:23) jenis penelitian Explanatif data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan tingkat explanatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi. Hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat, jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Penelitian ini untuk keperluan pengujian serangkaian langkah-langkah yang dimulai dari menetapkan teknik pengumpulan data, penentuan populasi dan sampel, operasional variabel dan membuat teknik rancangan pengujian hipotesis.

PEMBAHASAN

Kinerja merupakan hasil kerja atau tingkatan keberhasilan dari suatu organisasi. Hal tersebut

diperkuat oleh teori kinerja menurut Mangkunegara (2011:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut salah satunya yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja. Hal tersebut didukung oleh teori Griffin (dalam Sule dan Saefullah, 2005:235) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kinerja terbaik ditentukan oleh 3 faktor ialah, motivasi; kemampuan; dan lingkungan kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katin, Islahiyatul Mukhlisyo yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat menentukan keberhasilan hasil kerja dari suatu pegawai itu sendiri. Sehingga dapat dikatakan bahwa jika lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam suatu instansi dilaksanakan

dengan sebaik mungkin dapat meningkatkan kinerja pegawai di dalam instansi tersebut.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya menurut Nitisemito (dalam Nuraini 2013;97). Dan Motivasi kerja adalah kekuatan (dorongan) yang kuat dari dalam seseorang untuk melakukan aktivitas sesuai dengan dorongan tersebut (Tohardi, 2002: 334).

Dalam penelitian ini peneliti melakukan uji validitas instrumen yang terdiri dari 3 yaitu uji validitas variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan uji validitas variable kinerja pegawai (Y). Hasil dari uji validitas variabel lingkungan kerja yang memiliki 10 item pernyataan dinyatakan valid karena hasil dari uji validitas variabel lingkungan kerja menyatakan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansinya lebih kecil dari alpha 5%. Uji validitas variabel motivasi kerja yang memiliki 10 item pernyataan dinyatakan valid karena

hasil dari uji validitas variabel motivasi kerja menyatakan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansinya lebih kecil dari alpha 5%. Sedangkan untuk uji validitas variabel kinerja pegawai memiliki 10 item pernyataan yang dimana seluruh item tersebut juga dinyatakan valid karena nilai signifikansinya lebih kecil dari alpha 5%.

Untuk uji reliabilitas instrumen terdiri dari 3 variabel yaitu plingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Uji reliabilitas variabel lingkungan kerja mendapatkan hasil untuk Koefisien Reliabilitas sebesar 0,867 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari nilai R Kritis yaitu sebesar 0,60, sedangkan uji reliabilitas variabel motivasi kerja mendapatkan hasil untuk Koefisian Reliabilitas sebesar 0,722. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja tersebut reliabel. Sedangkan untuk uji reliabilitas kinerja pegawai mendapatkan hasil koefisien reliabilitas sebesar 0,847 yang dimana nilai tersebut lebih

besar dari R Kritis yaitu sebesar 0,60. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

Dari analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti terdapat pengaruh dari lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kendawangan Kabupaten Ketapang.

Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0,00 yang lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 serta nilai koefisien regresi X1 dan X2 sebesar 0,673 dengan nilai positif, yang berarti koefisien regresi tersebut bersifat positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa arah pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah positif. Dan dapat dijabarkan melalui beberapa uji hipotesis sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai yang dihitung dengan koefisien korelasi yakni sebesar 0,673 dengan arah hubungan yang positif, hal ini ditunjukkan dengan tidak adanya tanda negatif pada

korelasi tersebut. Dan dengan nilai korelasi 0,673 dapat diketahui bahwa tingkat hubungan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja kuat.

2. Tabel koefisien determinan diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,452. Koefisien determinan adalah nilai R square $\times 100\%$ yaitu sebesar 45% yang menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan 55% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

3. Analisis koefisien regresi variabel pengawasan sebesar 0,673 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja dan motivasi, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,673. Koefisien regresi tersebut bersifat positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa arah pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai adalah positif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan kuesioner lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang disebarakan kepada 30 orang responden, diperoleh nilai rata-rata dari jumlah keseluruhan jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja adalah sebesar 35,3 dan berdasarkan ketentuan dari hasil perhitungan interval kelas nilai tersebut dikategorikan cukup baik karena berada pada interval 34-41. Berdasarkan variabel motivasi kerja adalah sebesar 35,86 dan ketentuan dari hasil perhitungan interval kelas nilai tersebut dikategorikan cukup baik karena berada pada interval 34-41. Dan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 36,83 dan berdasarkan ketentuan dari hasil perhitungan interval kelas nilai tersebut dikategorikan cukup baik karena berada pada interval 34-41. Jadi,

hasil dari deskripsi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kendawangan Kabupaten Ketapang di kategorikan cukup baik.

2. Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang dilakukan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 45% sedangkan 55% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

3. Berdasarkan hasil anaalisis regresi linier berganda dengan membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan perolehan persamaan $Y = 9,635 + 0,411X_1 + 0,354X_2$, artinya apabila variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja meningkat satu satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,673.

4. Berdasarkan dari hasil uji statistik menggunakan uji t yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan hipotesis pada penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh dari lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kendawangan Kabupaten Ketapang.

REFERENSI

- Alex S. Nitisemito. 2010. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Amins, Achmad. 2009. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta Laksbang Press Indo.
- Gibson, dkk. 1996. *Pegawai, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga.
- Gomes, Fautino C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hariandja, Marihot. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPEE-Yogyakarta.
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpinan dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Kusnadi, Agoes. 2003. *Teori dan Manajemen Stress*. Malang: Taroda.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Ofiset

- Silalahi, Ulber. 2015. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono.2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco Badri Munir. 2006. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.
- Suwanto, dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- T. Kaban, Yeremias. 2008. *Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.