

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Ekonomi



Oleh:

Raudha Annuraini

1811102431214

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

**Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Ekonomi



Oleh:

Raudha Annuraini

1811102431214

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

Oleh:

Raudha Annuraini
1811102431214

Samarinda, 16 Juni 2022

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



Dr. M. Bun Yamin, SE., M.Si.
NIDK. 8835033420

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

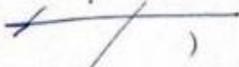
**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

Yang disisipkan dan disusun oleh:

Nama : Raudha Annuraini
Nim : 1811102431214
Program Studi : S1 Manajemen

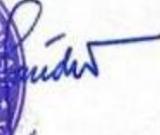
Telah dipertahankan didepan penguji pada tanggal 12 Juli 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji I : Dr. M. Fitriansyah, S.T., M.M. ()
Penguji II : Dr. M. Bun Yamin, S.E., M.Si. ()

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Politik



(Drs. M. Fird Wajdi, M.M., Ph.D)
NIDN. 0605056501

Ketua
Program Studi Manajemen



(Hwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D)
NIDN. 0620107201

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH PROVINSI
KALIMANTAN TIMUR**

Raudha Annuraini¹, Bun Yamin²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: 1811102431214@umkt.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan konteks terhadap kinerja di Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Penyelidikan ini menggunakan taktik numerik. Survei menggunakan total 83 peserta dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, menunjukkan bahwa teknik sampling non-probabilitas tingkat saturasi digunakan. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan variabel motivasi (X1), variabel lingkungan kerja (X2), dan variabel kinerja (Y) akan diuji menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji f, dan uji determinasi dalam SPSS(Y). Pada Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai pengaruh (R²) sebesar 0,657, sedangkan motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Abstract

The purpose of this research is to investigate the impact of motivation and context on performance at the Regional Library and Archives Agency of East Kalimantan Province. This investigation takes a numerical tack. The survey used a total of 83 participants from the Regional Library and Archives Service in East Kalimantan Province, indicating that a saturation-level non-probability sampling technique was employed. The data gathered via a questionnaire with the motivation variable (X1), the work environment variable (X2), and the performance variable (Y) will be tested using multiple linear regression analysis with t test, f test, and determination test in SPSS (Y). At the Regional Library and Archives Agency of East Kalimantan Province, the results showed that the work environment had a positive and significant effect on employee performance, with an influence value (R²) of 0.657, while motivation also had a positive and significant impact on performance.

Kata kunci: Motivasi , Lingkungan Kerja dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang menggerakkan suatu organisasi (baik itu perusahaan maupun instansi pemerintah) dan merupakan aset yang perlu dikembangkan melalui pelatihan dan pendidikan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Pekerja merupakan aset berharga yang harus dibina oleh perusahaan. Untuk mencapai kinerja tinggi, ada sejumlah faktor yang harus diperhitungkan oleh perusahaan. Salah satu tantangan mendasar dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah menumbuhkan budaya tempat kerja yang positif dan meningkatkan motivasi intrinsik pekerja.

Motivasi intrinsik memainkan peran penting dalam produktivitas karyawan, lingkungan tempat kerja juga penting ketika tempat kerja sangat sesuai dengan tugas yang ada, produktivitas meningkat dan semangat kerja meningkat di antara para pekerja. Namun, ketika keduanya tidak cocok, yang terjadi adalah sebaliknya. Lingkungan kerja perusahaan bagi karyawan yang memilih untuk bekerja berasal dari fakta bahwa lingkungan itu mempengaruhi orang-orang yang bekerja di sana secara langsung dan tidak langsung

Seorang pekerja mungkin memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas, tetapi kurangnya motivasi akan mencegahnya untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, kinerja dapat muncul jika kemampuan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dipandang dengan motivasi kerja yang tinggi. Samarinda adalah rumah bagi sejumlah instansi kota, termasuk perpustakaan daerah dan kantor arsip provinsi Kalimantan Timur.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Timur membutuhkan tenaga-tenaga terbaik untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebanyak 83 karyawan tetapnya ditugaskan untuk memelihara dan meningkatkan layanan dan sumber daya perpustakaan sesuai dengan tanggung jawab utama manusia. Ketika pekerja mempercayai rekan mereka dan merasa aman untuk berbagi ide maka akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Fasilitas fisik yang memadai dan hubungan kerja yang kooperatif merupakan tanda-tanda lingkungan kerja yang baik.

Motivasi dapat dipahami sebagai dorongan, Motivasi organisasi digunakan untuk menginspirasi semangat di antara karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, berdasarkan teori bahwa kerja keras yang dilakukan dengan semangat sangat penting untuk tujuan itu (Karyo,2016) Memiliki rasa tujuan yang kuat dan keinginan untuk bekerja menuju tujuan bersama adalah hal yang memotivasi seorang karyawan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Menurut (Sedarmayanti, 2012) motivasi sebagai kecenderungan untuk melakukan pengorbanan pribadi yang signifikan dalam mengejar tujuan organisasi.

Menurut (Arsil dkk , 2015) tempat kerja sebagai "segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi diri mereka sendiri dalam melaksanakan tugasnya", menjadikan kantor sebagai pusat administrasi dan lokus kontrol informasi. Lingkungan kerja yang positif akan membantu perusahaan mewujudkan tujuannya. Aman untuk mengasumsikan bahwa pekerja dalam situasi ini akan terus-menerus berusaha untuk mengubah perilaku mereka agar sesuai dengan lingkungan mereka

Setiap organisasi atau bisnis harus menjadikan kedamaian dan keharmonisan di tempat kerja sebagai prioritas. Semua orang di tim, bukan hanya manajemen tingkat atas, ingin bekerja dalam suasana damai dan harmonis Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Sunyoto,2012).

Kinerja merupakan hasil akhir dari upaya seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tanggung jawabnya. (Mangkunegara,2017). Kinerja seseorang merupakan hasil akhir dari usahanya dalam memenuhi tugasnya yang dituangkan dalam uraian tugasnya. Ketika hasil usaha seorang karyawan melebihi norma yang ditetapkan untuk peran itu, kita mengatakan bahwa karyawan tersebut berhasil dalam melaksanakan tugasnya

Kinerja sebagai sejauh mana individu atau tim dalam suatu organisasi memenuhi atau melampaui harapan dalam penyelesaian tanggung jawab utama mereka, sebagaimana ditentukan oleh standar, prosedur, kriteria, dan ukuran yang ditetapkan oleh atau berlaku untuk organisasi itu (Torang,2014).

Berdasarkan fenomena yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur”, dengan hipotesis sebagai berikut :

H1: Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

H3: Diduga motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

METODOLOGI

Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian dan prosedur yang diikuti oleh peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif metodis, terencana, dan jelas. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampelnya adalah sampel jenuh atau sensus Dengan sampel untuk penelitian ini adalah 83 pegawai dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Pengukuran Variabel

Sikap, pendapat, atau persepsi pegawai terhadap suatu fenomena sosial dapat diukur dengan skala Likert dengan daftar periksa yang dihasilkan mengkategorikan tanggapan responden (1-5) di lima dimensi yang berbeda. Penulis menggunakan *Google Forms* untuk menyebarkan survei .

Tabel 1 Skala Likert

<u>Jawaban Responden</u>	<u>Skor</u>
<u>Sangat setuju</u>	5
<u>Setuju</u>	4
<u>Netral</u>	3
<u>Tidak Setuju</u>	2
<u>Sangat Tidak Setuju</u>	1

Sumber: Sugiono (2012:93)

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang penyebarannya dilakukan dengan menggunakan *google from*. Responden diminta untuk mengisi kuesioner, yang merupakan serangkaian pertanyaan tertulis yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang pengetahuan, sikap, dan perilaku responden.

Teknik Analisis Data

Untuk menghasilkan data kuantitatif, perlu dilakukan penghitungan hasil tanggapan responden dengan menggunakan skala pengukuran kesepakatan, yang dilakukan sebagai acuan untuk menentukan panjang interval pendek pada alat ukur. Dan, teknik yang yang diterapkan pada penelitian ini adaah analisis regresi linier berganda, dengan model regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Diketahui:

Y = Kinerja

X1 = Motivasi

X2 = Lingkungan Kerja

A = Nilai Konstanta

B1 = Nilai koefisien regresi variabel X1

B2 = Nilai koefisien regresi variabel X2

HASIL DAN DISKUSI

Uji Normalitas

Tabel 2 Uji Normalitas

		Unstandardize dResidual
N		83
NormalParameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.Deviation	1.77936343
MostExtreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.099
	Negative	-.136
TestStatistic		.136
Asymp.Sig.(2-tailed)		.001 ^c
Monte Carlo Sig.(2-tailed)	Sig.	.108 ^d
95%ConfidenceInterval	Lower Bound	.042
	Upper Bound	.175

Sumber: SPSS.28 (2022)

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa motivasi, dan lingkungan kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Timur mempengaruhi kinerja melebihi tingkat signifikansi 0,05 (Monte Carlo Sig (2-tailed) = 0,108).

Uji Multikolonieritas

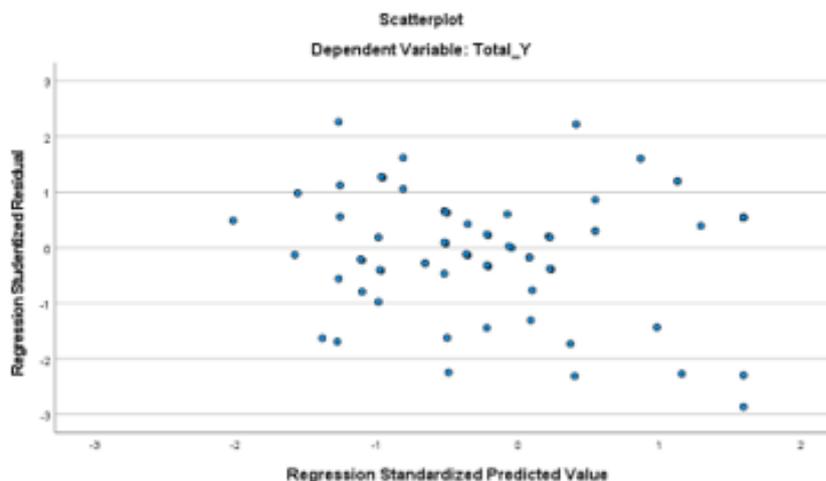
Tabel 3 Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardize dCoefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.804	1.495		1.207	.231		
Total_x1	.358	.101	.408	3.536	<,001	.323	3.100
Total_x2	.383	.100	.441	3.827	<,001	.323	3.100

Sumber: SPSS.28(2022)

Pada hasil output data, variabel Motivasi terhadap pegawai dengan nilai VIF $3.100 < 10$ yang berarti tidak terjadi multikolonieritas dan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur dengan nilai VIF $3.100 < 10$ yang berarti tidak terjadi multikolonieritas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolonieritas tidak terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: SPSS.28(2022)

Gambar 1 Grafik Scaterplot Heteroskedastisitas

Pada gambar tersebut dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik – titik tidak menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y .

Tabel 4 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardize dCoefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.804	1.495		1.207	.231		
Total_x1	.358	.101	.408	3.536	<,001	.323	3.100
Total_x2	.383	.100	.441	3.827	<,001	.323	3.100

Sumber: SPSS.28(2022)

Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur dapat dihitung dengan menggunakan data pada tabel 4 :

$$Y=1.804+0.358X_1+0.383X_2+e$$

Berdasarkan persamaan diatas dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kinerja (Y) =1.804

Konstanta artinya Kinerja (Y) sebesar 1.804 tanpa ada variabel independen yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja.

- b. Motivasi (X₁)=0.358

Konstanta regresi variabel Motivasi (X₁) sebesar 0.358 yang berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi (X₁) mengalami kenaikan,maka (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.358.

- c. Lingkungan Kerja (X₂) = 0.383

Konstanta regresi variabel Lingkungan Kerja (X₂) sebesar0.383 yang berartijika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja (X₂) mengalami kenaikan,maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.383.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 5 Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.804	1.495		1.207	.231		
Total_x1	.358	.101	.408	3.536	<,001	.323	3.100
Total_x2	.383	.100	.441	3.827	<,001	.323	3.100

Sumber: SPSS.28(2022)

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan perhitungan degree of freedom $df = n - k = 83 - 3 = 80$, maka nilai t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,990. Dengan nilai signifikansi adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai thitung $3,536 > t$ tabel 1,990 sehingga H1 diterima, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
- 2) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan perhitungan degree of freedom $df = n - k = 83 - 3 = 80$, maka nilai t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,990. Dengan nilai sig $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,827 > 1,990$ sehingga H2 diterima Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Uji F

Tabel 6 Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	497.172	2	248.586	76.599	<,001 ^b
	Residual	259.623	80	3.245		
	Total	756.795	82			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_x2, Total_x1						

Sumber: SPSS.28 (2022)

Pada tabel 7 diatas bahwa nilai fhitung sebesar 76,599 dengan nilai sig 0,001. Sementara nilai ftabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan $df = n - k = 83 - 3 = 80$ adalah 1,990. Dimana k adalah jumlah variabel (bebas dan terikat) dan n adalah jumlah sampel maka dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $76,599 > 1,990$ dan nilai signifikansi $= 0,001 < \alpha = 0,05$ sehingga H3 diterima berarti Motivasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Koefesien Determinasi

Tabel 7 Uji Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811 ^a	.657	.648	1.801	2.380
a. Predictors: (Constant), Total_x2, Total_x1					
b. Dependent Variable: Total_Y					

Sumber: SPSS, 28 (2022)

Berdasarkan hasil analisis yang terlihat pada tabel 7, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*RSquare*) adalah 0,657 hal ini berarti bahwa pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur memiliki keeratan yang kuat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa :

- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Dengan nilai thitung lebih besar dibanding dengan nilai ttable $3.536 > 1.990$ dan nilai signifikan $0.001 < 0.05$. Yang dimaksud dengan “motivasi” adalah tindakan mendorong seorang pegawai untuk terarah dalam mencapai tujuan suatu instansi, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut.
- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Dengan nilai t hitung lebih besar dibanding dengan nilai t table $3.827 > 1.990$ dan nilai signifikan $0.001 < 0.05$. Dimana sebuah instansi yang memiliki ruangan kerja yang yang bersih, nyaman serta aman dalam suatu pekerjaan adalah lingkungan kerja yang baik.

- c. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Dengan nilai t_{hitung} lebih besar dibanding nilai t_{table} $76.599 > 1.990$ dan nilai signifikan $0.001 < 0.05$. Hal ini menunjukkan pentingnya motivasi dan lingkungan kerja seorang karyawan dalam mempengaruhi kinerjanya.

SARAN DAN REKOMENDASI

Rekomendasi berikut ditawarkan sebagai perpanjangan dari temuan studi, berdasarkan temuan yang disajikan di sini:

- a. Diharapkan agar instansi dapat terus meningkatkan motivasi dan lingkungan kerja yang lebih baik lagi untuk kedepannya agar pegawai menjalankan tanggung jawabnya dengan baik dan nyaman sehingga meningkatkan kinerjanya.
- b. Diharapkan adanya penelitian – penelitian selanjutnya terhadap variabel lainnya seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, kompensasi, benefit dan lain baik secara internal atau eksternal perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

REFRENSI

Afandi P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Konsep, dan Indikator*.

Pekanbaru: Zanafra.

Agus Murdiyanto. (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 2014 (August), 1–43.

Amstrong, Michael. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PTElexmedia Komputindo. Jakarta.

Anggreany Hustia. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.

Anwar Prabu Mangkunegara, Rela Agustine. (2016). Effect of Training, Motivation and Work Environment on Physicians' Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 5(1), 173–188

Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Rhineka Cipta.

Arsiel, Armiati & Frista. (2015). *Manajemen Kantor*. Jakarta: Kencana. Fahmi, Irham. (2017).

- Firdaus.(2017).JurnalKomunikasi,Bisnis,danManajemenVol.4No.1,Januari2017PENGARUHMOTIVASIDANLINGKUNGANKERJATERHADAPKINERJAKARYAWAN.*JurnalKomunikasi, Bisnis,danManajemen*,4(1),86–98.
- GaryDessler.(2015).HumanResourcesManagement(ManajemenSumberDayaManusia),EdisiEmpatBelasBahasa Indonesia.Jakarta: Indeks.
- Ghozali,I.(2016).DesainPenelitianKuantitatifdanKualitatifuntukakuntansi,bisnisdan ilmu sosial. YogaPratama.
- Ghozali,Imam.(2009).*AplikasiAnalisisMultivariatedenganProgramSPSS*.Semarang:B-PUNDIP.
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donnelly. (2013). Organisasi danManajemen,Perilaku,Struktur,Proses. Terj.DjoerbanWahid.Jakarta:Erlangga.
- GuruhDwiPratama.(2020).EffectofMotivationandWorkEnvironmentonEmployeePerformanceinWorkUnitImplementationontheJakartaMetropolitan I National Road. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 10(1),25.
- HandeliaPhinari,Innocentius Bernarto.(2020).TheEffectofMotivation,WorkEnvironment, and Transformational Leadership on Nurse Performance (Casein S Hospital). *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(5),685–694.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2014). *Organisasi dan Motivasi Edisi 8*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Hasibuan,Malayu.S.P.(2018).*ManajemenSumberDayaManusia(Revisi)(Revisi)*. Jakarta:PT.BumiRosdakarya.
- HendriSembiring.(2020).PengaruhMotivasiDanLingkunganKerjaTerhadapKinerjaKaryawanPadaBankSinarmasMedan.*JurnalAkuntansidanManajemen*,13(1), 10–23.
- Karyoto. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen Teori, Definisi Dan Konsep*. Yogyakarta:AndiOffset.
- Kasmir. (2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Maartje PAAIS, Jozef R. PATTIRUHU. (2020). Effect of Motivation, Leadership,andOrganizationalCultureonSatisfactionandEmployeePerformance.*JournalofAsian Finance,EconomicsandBusiness*, 7(8), 577–588.
- Mangkunegara,A.AAnwarPrabu.(n.d.).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- RagilPermansari.(2013).PengaruhMotivasiDanLingkunganKerjaTerhadapKinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2),1–6.

PENGARUH MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERPUSTAKAAN DAN
KEARSIPAN DAERAH PROVINSI
KALIMANTAN TIMUR

by Raudha Annuraini Np 2610

Submission date: 26-Oct-2022 02:28PM (UTC+0800)

Submission ID: 1935736454

File name: NEW_Raudha_Jurnal.docx (159.93K)

Word count: 1560

Character count: 10165

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

ORIGINALITY REPORT

22%
SIMILARITY INDEX

21%
INTERNET SOURCES

14%
PUBLICATIONS

7%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1** Dasep Suryanto. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota", *JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)*, 2019
Publication **3%**
- 2** digilib.uinsgd.ac.id
Internet Source **2%**
- 3** jurnalfe.ustjogja.ac.id
Internet Source **2%**
- 4** Nanda Harry Mardika, Argo Putra Prima. "Faktor faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan di Kota Batam", *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 2020
Publication **1%**
- 5** journals.umkt.ac.id
Internet Source **1%**