

TESIS

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL DINAS PENERANGAN TENTARA NASIONAL INDONESIA ANGKATAN LAUT

Disusun Oleh :

NAMA : ENDIK KUKUH PRIBADI
NPM : 1864007016
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Diajukan untuk memenuhi sebagian Syarat
guna memperoleh gelar Magister Terapan Administrasi Publik
(M.Tr.A.P.)



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

2020

PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

NAMA : ENDIK KUKUH PRIBADI
NOMOR POKOK MAHASISWA : 1864007016
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR
JUDUL TUGAS AKHIR/TESIS : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL
DINAS PENERANGAN TNI AL

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pembimbing Tesis I,



Yogi Suwarno, MA. Ph.D

Pembimbing Tesis II,



Dr. Elisabeth Tanti P. M.M

PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : ENDIK KUKUH PRIBADI
NPM : 1864007016
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
JUDUL TESIS : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PERSONIL DINAS
PENERANGAN TNI AL

Telah Mempertahankan Tesis di hadapan Panitia Penguji Tesis
Program Magister Ilmu Administrasi,
Politeknik STIA LAN Jakarta, pada :

Hari : Kamis
Tanggal : 2 Juli 2020
Pukul : 09.00 – 11.00 WIB

TELAH DINYATAKAN LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS :

Ketua Sidang : Dr. Edy Sutrisno, M.Si
Sekretaris : Dr. Firman Hadi, MPA.
Anggota : Dr. Ridwan Rajab, M.Si.
Pembimbing Tesis : 1. Yogi Suwarno, MA. Ph..D
2. Dr. Elisabeth Tanti P, M.M.



LEMBAR PERNYATAAN

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Endik Kukuh Pribadi, S.E
NPM : 1864007016
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir / Tesis yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir / Tesis ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis



Endik Kukuh Pribadi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personil Dinas Penerangan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut”**, guna memenuhi persyaratan administrasi perkuliahan untuk memperoleh gelar **Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.AP) dalam bidang Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA) pada Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara (Politeknik STIA LAN) Jakarta**

Penulisan tesis ini merupakan bagian dari tugas dan cita-cita akademis penulis untuk membuka dan menambah pengetahuan serta wawasan keilmuan dan akademik. Harapan terbesar adalah semoga karya ilmiah ini memiliki nilai manfaat khususnya bagi Korps Wanita Angkatan Laut (Kowal). Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan penyelesaian tesis ini melibatkan banyak pihak yang memberikan masukan dan arahan baik secara moril maupun materiil. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan penuh rasa hormat kami mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Bapak Yogi suwarno, MA, Ph.D. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Dr. Elisabeth Tanti, MM selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar selalu memberikan arahan dan bimbingan dalam penyelesaian penyusunan Tesis ini. Pada kesempatan ini juga penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, M.A., selaku Ketua Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara (STIA-LAN) Jakarta.
2. Kepala Dinas Penerangan Angkatan Laut yang telah memberikan izin dalam proses penelitian dan pengambilan data guna keperluan penyusunan tesis ini.

3. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah berkenan berbagi ilmu selama proses pendidikan.
4. Seluruh anggota Dispenal yang telah memberikan dukungan dalam proses penelitian dan pengumpulan data.
5. Seluruh Staf Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi pendidikan.
6. Orang Tua beserta seluruh keluarga tercinta yang selalu mendoakan, memberikan dukungan, dan motivasi dalam proses penyelesaian pendidikan dan pengerjaan tesis ini.
7. Untuk teman-teman dan senior yang selalu siap diajak bertukar pikiran dan seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namanya, baik dari dinas, instansi, maupun perorangan yang telah membantu dalam menyelesaikan tesis ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari sempurna. Namun, penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat dan dapat dikembangkan dalam penelitian berikutnya. Masukan, saran, dan kritik yang sifatnya membangun selalu penulis harapkan demi kebaikan ke depan.

Jakarta, Agustus 2020
Penulis

Endik Kukuh P

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ILMU ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

ABSTRAK

ENDIK KUKUH P, S.E, 1864007016

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PERSONIL DINAS PENERANGAN TNI AL**

124 halaman, V Bab, 76 Tabel, 4 Gambar, 6 Lampiran

Daftar Pustaka : 36 Buku, 5 Tesis, 5 Jurnal

Kinerja organisasi adalah hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Kinerja personel dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh pemimpin yang baik, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan tentang keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan sehingga tumbuhnya dorongan untuk bekerja dan tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan secara jelas pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja personil Dispenal. Ada tiga hipotesis yang digunakan yaitu apakah terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja personil Dispenal; apakah terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja personil Dispenal; dan secara bersama-sama apakah terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja personil Dispenal;

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kuantitatif. Populasinya adalah Personil Dispenal yang berjumlah 80 personil. Teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuisisioner, dengan menggunakan skala likert. Data yang diambil dan dikumpulkan adalah data dari variabel motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kinerja (Y).

Hasil penelitian menyimpulkan untuk uji hipotesis Motivasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y); Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y); dan secara bersama-sama Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja personil Dispenal sebesar 0,780 sehingga memiliki korelasi yang kuat. Kinerja personil Dispenal 59,95% dapat dijelaskan oleh Motivasi dan Lingkungan Kerja, sementara sisanya 40,1% dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak masuk dalam model yang digunakan dalam penelitian.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ILMU ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

ABSTRACT

ENDIK KUKUH PRIBADI, S.E., 1864007016
EFFECT OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON
PERSONNEL PERFORMANCE OFFICE OF THE INDONESIAN NAVY
124 Pages, 5 Chapter, 76 Tables, 4 Images, 6 Attachments
Reference : 36 Book, 5 Thesis, 5 Journal

Organizational performance is the final result of work done to achieve the stated organizational goals. Personnel performance can be improved by providing a good example of a leader, motivating employees and always paying attention to employees at work. Motivation is the employee's response to a number of statements about the overall effort arising from within the employee so that the growing drive to work and desired goals can be achieved.

This study aims to determine the effect of Motivation and Work Environment Effects on Personnel Performance of the Indonesian Navy's Information Service Personnel. The population in this study was 80 personnel which is also a sample of all populations in the office. The study uses multiple regression analysis. This study uses a quantitative approach with survey techniques with data collection techniques using primary data in the form of questionnaires / questionnaires, and secondary data. Data collection using a questionnaire compiled based on scalalikert. Population as well as a sample of respondents who will fill out the questionnaire are 80 people, consisting of members of the Navy and Civil Servants (PNS) in the Navy Information Services. The results showed motivation and work environment had a positive and significant effect on personnel performance.

The results of the study conclude to test the hypothesis that motivation (X1) has a positive and significant effect on performance (Y); work environment (X2) has a positive and significant effect on performance (Y); and together motivation and work environment has a positive and significant influence on the performance of personnel performance office of the Indonesian Navy by 0.780 so that it has a strong correlation. The performance of 59,95% of personnel performance office of the Indonesian Navy can be explained by motivation and work environment, while the remaining 40,1% is explained by other variables not included in the model used in the study

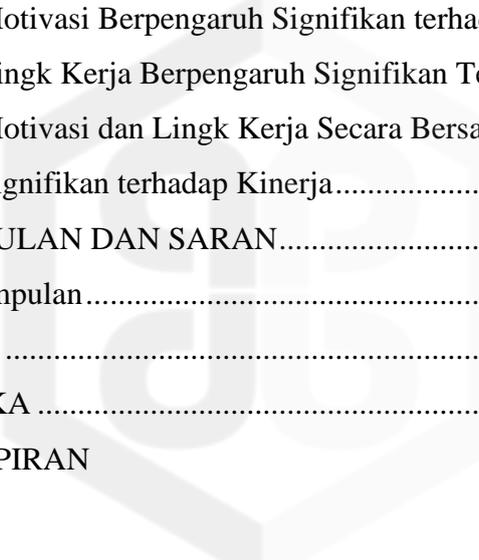
Keywords: Motivation, Work Environment, Performance

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Permasalahan.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KERANGKA TEORI.....	11
A. Tinjauan Teori	11
1. Pengertian Kinerja.....	11
2. Pengertian Motivasi.....	21
3. Pengertian Lingkungan Kerja.....	31
B. Penelitian Terdahulu.....	34
C. Definisi Operasional Variabel dan Indikator.....	38
D. Kerangka Berpikir	39
E. Hipotesis Penelitian	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	43
A. Metodologi Penelitian.....	43
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	45
1. Populasi	45
2. Sampel	46

3. Teknik Sampling.....	46
C. Teknik Pengumpulan Data	46
1. Data Primer.....	47
2. Data Sekunder.....	48
D. Instrumen Penelitian	48
E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	50
1. Pengujian Instrumen	50
2. Pengujian Persyaratan Analisis	58
3. Pengujian Hipotesis Penelitian	60
BAB IV PEMBAHASAN.....	69
A. Deskripsi Daerah Penelitian	69
1. Perpres Nomor 62 Tahun 2016.....	69
2. Dinas Penerangan TNI Angkatan Laut.....	70
3. Struktur Organisasi Dispenal.....	71
B. Analisis Data.....	72
1. Analisis Deskripsi Hasil Penelitian	72
a. Variabel Kinerja (Y).....	73
b. Variabel Motivasi (X ₁)	84
c. Variabel Lingkungan Kerja (X ₂)	89
2. Uji Asumsi Klasik	100
a. Uji Normalitas	100
b. Uji Linieritas	102
c. Uji Multikolinieritas	103
d. Uji Heteroskedastisitas	104
e. Uji Autokorelasi	106
3. Hasil Pengujian Hipotesis.....	107
a. Uji t (Parsial)	107
b. Uji Regresi Linier Berganda.....	109
c. Uji F (Stimulan).....	110
d. Korelasi dan Koeffisien Determinasi (R ²).....	112
C. Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis	114
1. Terdapat Pengaruh Signifikan Motivasi terhadap Kinerja	114

2.	Terdapat Pengaruh Signifikan Lingk Kerja terhadap Kinerja	115
3.	Terdapat Pengaruh Signifikan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	116
D.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	117
1.	Motivasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja.....	117
2.	Lingk Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja	117
3.	Motivasi dan Lingk Kerja Secara Bersama-sama Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja.....	118
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	119
A.	Kesimpulan.....	119
B.	Saran	122
DAFTAR PUSTAKA	124
LAMPIRAN	LAMPIRAN	



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Hubungan Antar Variabel	41
Gambar 2	Stuktur Organisasi Dispenal.....	71
Gambar 3	Grafik PP Plot	101
Gambar 4	Grafik Scatterplot	105



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Personil Dispenal	3
Tabel 2	Data Hasil Tim Wasrik	4
Tabel 3	Daftar Personil Pendidikan Lanjutan Profesi Penerangan	5
Tabel 4	Daftar Penilaian Kinerja Personil Dispenal Indikator I	7
Tabel 5	Daftar Penilaian Kinerja Personil Dispenal Indikator II	7
Tabel 6	Teori Maslow	30
Tabel 7	Penelitian Terdahulu	35
Tabel 8	Kisi-Kisi Variabel Kinerja	49
Tabel 9	Kisi-Kisi Variabel Motivasi	49
Tabel 10	Kisi-Kisi Variabel Lingkungan Kerja	50
Tabel 11	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	52
Tabel 12	Hasil Uji Validitas Putaran 2 Variabel Kinerja	53
Tabel 13	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	54
Tabel 14	Hasil Uji Validitas Putaran 2 Motivasi	54
Tabel 15	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	55
Tabel 16	Hasil Uji Validitas Putaran 2 Variabel Lingkungan Kerja	56
Tabel 17	Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 18	Interprestasi Koefisien Korelasi	63
Tabel 19	Kategori Jawaban Responden	72
Tabel 20	Tanggapan Responden atas Pernyataan Kinerja No 1	73
Tabel 21	Tanggapan Responden atas Pernyataan Kinerja No 2	73
Tabel 22	Tanggapan Responden atas Pernyataan Kinerja No 3	74
Tabel 23	Tanggapan Responden atas Pernyataan Kinerja No 4	74
Tabel 24	Tanggapan Responden atas Pernyataan Kinerja No 5	75
Tabel 25	Tanggapan Responden atas Pernyataan Kinerja No 6	75
Tabel 26	Tanggapan Responden atas Pernyataan Kinerja No 7	76
Tabel 27	Tanggapan Responden atas Pernyataan Kinerja No 8	76
Tabel 28	Tanggapan Responden atas Pernyataan Kinerja No 9	77
Tabel 29	Tanggapan Responden atas Pernyataan Kinerja No 10	77
Tabel 30	Tanggapan Responden atas Pernyataan Kinerja No 11	78
Tabel 31	Tanggapan Responden atas Pernyataan Kinerja No 12	78
Tabel 32	Tanggapan Responden atas Pernyataan Kinerja No 13	79
Tabel 33	Tanggapan Responden atas Pernyataan Kinerja No 15	79
Tabel 34	Tanggapan Responden atas Pernyataan Kinerja No 16	79
Tabel 35	Tanggapan Responden atas Pernyataan Kinerja No 17	80
Tabel 36	Tanggapan Responden atas Pernyataan Kinerja No 18	80
Tabel 37	Tanggapan Responden atas Pernyataan Kinerja No 19	81
Tabel 38	Tanggapan Responden atas Pernyataan Kinerja No 20	81
Tabel 39	Deskriptif Jawaban Responden pada Variabel Kinerja	82
Tabel 40	Tanggapan Responden atas Pernyataan Motivasi No 1	84
Tabel 41	Tanggapan Responden atas Pernyataan Motivasi No 2	85
Tabel 42	Tanggapan Responden atas Pernyataan Motivasi No 3	85
Tabel 43	Tanggapan Responden atas Pernyataan Motivasi No 5	86
Tabel 44	Tanggapan Responden atas Pernyataan Motivasi No 6	86

Tabel 45	Tanggapan Responden atas Pernyataan Motivasi No 7	87
Tabel 46	Tanggapan Responden atas Pernyataan Motivasi No 8	87
Tabel 47	Deskriptif Jawaban Responden pada Variabel Motivasi	88
Tabel 48	Tanggapan Responden atas Pernyataan Lingkungan Kerja No 1	89
Tabel 49	Tanggapan Responden atas Pernyataan Lingkungan Kerja No 2	90
Tabel 50	Tanggapan Responden atas Pernyataan Lingkungan Kerja No 3	90
Tabel 51	Tanggapan Responden atas Pernyataan Lingkungan Kerja No 5	91
Tabel 52	Tanggapan Responden atas Pernyataan Lingkungan Kerja No 6	91
Tabel 53	Tanggapan Responden atas Pernyataan Lingkungan Kerja No 7	91
Tabel 54	Tanggapan Responden atas Pernyataan Lingkungan Kerja No 8	92
Tabel 55	Tanggapan Responden atas Pernyataan Lingkungan Kerja No 10 ...	92
Tabel 56	Tanggapan Responden atas Pernyataan Lingkungan Kerja No 11 ...	93
Tabel 57	Tanggapan Responden atas Pernyataan Lingkungan Kerja No 12 ...	93
Tabel 58	Tanggapan Responden atas Pernyataan Lingkungan Kerja No 13 ...	94
Tabel 59	Tanggapan Responden atas Pernyataan Lingkungan Kerja No 14 ...	94
Tabel 60	Tanggapan Responden atas Pernyataan Lingkungan Kerja No 15 ...	95
Tabel 61	Tanggapan Responden atas Pernyataan Lingkungan Kerja No 16 ...	95
Tabel 62	Tanggapan Responden atas Pernyataan Lingkungan Kerja No 17 ...	96
Tabel 63	Tanggapan Responden atas Pernyataan Lingkungan Kerja No 18 ...	96
Tabel 64	Tanggapan Responden atas Pernyataan Lingkungan Kerja No 19 ...	97
Tabel 65	Tanggapan Responden atas Pernyataan Lingkungan Kerja No 20 ...	97
Tabel 66	Deskriptif Jawaban Responden pada Variabel Lingkungan Kerja ...	98
Tabel 67	Hasil Uji Linieritas Motivasi terhadap Kinerja	102
Tabel 68	Hasil Uji Linieritas Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	103
Tabel 69	Hasil Uji Multikolinieritas	104
Tabel 70	Uji Heteroskedastisitas	106
Tabel 71	Hasil Uji Non - Autokorelasi	107
Tabel 72	Hasil Uji Parsial (t).....	108
Tabel 73	Hasil Analisis Linier Regresi	109
Tabel 74	Hasil Uji F Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	111
Tabel 75	Hasil Uji Koefisiensi Korelasi Determenasi Motivasi terhadap Kinerja	112
Tabel 76	Hasil Uji Koefisiensi Korelasi Determenasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	113
Tabel 77	Hasil Uji Koefisiensi Korelasi Determenasi Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	114

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang

Tujuan organisasi hanya dapat dicapai ketika organisasi memiliki kinerja organisasional yang ditunjukkan oleh kinerja personil secara keseluruhan. Kinerja personil yang makin baik ditandai dengan semakin baiknya pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga setiap personil dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja terbaik. Baik buruknya kinerja personil dipengaruhi oleh banyak faktor baik yang berasal dari internal personil seperti tingkat pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal, kecakapan teknis, dan upaya maupun kondisi eksternal seperti beban kerja, situasi lingkungan kerja, struktur arus kerja, dan imbalan atau hadiah.

Faktor utama dari kekuatan suatu organisasi terletak pada sumber daya manusianya. Kinerja personil menjadi salah satu tolak ukur dalam penentuan keberhasilan organisasi. Semakin tinggi kinerja personil, semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasinya. Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa member sumbangan terhadap prestasi satuan kerja yang merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja personil diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan

organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja personil yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan personil untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh personil, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Dinas Penerangan TNI Angkatan Laut yang bertugas menyelenggarakan pembinaan fungsi dan pelaksana kegiatan penerangan yang meliputi penerangan pasukan, penerangan umum, produksi penerangan dan pembinaan kesejarahan di lingkungan TNI Angkatan Laut. Dalam melaksanakan fungsi dan pelaksana kegiatan penerangan, Dinas Penerangan Angkatan Laut memerlukan personil yang mampu menyelesaikan tugas yang menjadi beban tanggung jawabnya, akan tetapi masih banyak permasalahan dan belum optimal.

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan banyak hal yang berpotensi menyebabkan permasalahan kinerja pada personil Dinas Penerangan TNI Angkatan Laut. Tingkat pendidikan, kemampuan, pengetahuan, kecakapan interpersonal, keterampilan teknis merupakan beberapa hal yang bersumber dari diri personil, hal ini dapat dilihat pada tabel 3 yang berisi tentang data personil yang telah memiliki pendidikan profesi penerangan dibandingkan dengan yang belum memiliki pendidikan profesi penerangan, prosentasenya lebih banyak personil yang belum memiliki pendidikan profesi penerangan. Potensi

permasalahan lainnya dapat juga dilihat pada tabel 4 yang berisi data penilaian kinerja personil Dispenal yang lebih banyak di bawah nilai 71, kurangnya sarana prasarana (peralatan kerja) hal ini dibuktikan dengan beberapa peralatan kerja yang sudah ketinggalan teknologinya, seperti kamera dan komputer untuk produksi penerangan. Selanjutnya untuk mengetahui kondisi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas pada Dinas Penerangan TNI Angkatan Laut berdasarkan golongan, dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1
DATA PERSONIL DISPENAL

No	STRATA	DSP	RIIL
1	Perwira Tinggi	1	1
2	Perwira Menengah	31	17
3	Perwira Pertama	32	11
4	Bintara	35	17
5	Tamtama	11	11
6	PNS Gol IV	0	2
7	PNS Gol III	9	17
8	PNS Gol II	21	4
	Jumlah total	140	80

Sumber :Dispenal, 2019

Dari tabel 1 tersebut di atas, menunjukkan bahwa personil Dinas Penerangan TNI Angkatan Laut berdasarkan strata pangkat / golongan belum mencukupi, hal ini dapat dilihat perbandingan jumlah antara Daftar Susunan Personil (DSP) 140 dibandingkan dengan jumlah riil 80 sehingga masih kurang 60

personil. Terbatasnya jumlah personil ini merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi kinerja personil tersebut dalam satuan selain indikator motivasi kerja maupun lingkungan kerja yang bersangkutan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengawasan dan pemeriksaan yang dilaksanakan oleh Tim Irjenal pada awal semester I tahun 2019 sebagai berikut :

Tabel 2
DATA HASIL TIM WASRIK

NO	BAGIAN	PERMASALAHAN	TINDAK LANJUT
1	Personel	Kurangnya jumlah personil yang belum memenuhi DSP serta masih adanya penempatan yang tidak sesuai dengan bidang / keahlian personil	Mengajukan ke Disminpers untuk pemenuhan personil sampai dengan batas minimum serta penempatan personil pada bagian yang sesuai dengan keahlian
		Masih adanya laporan pelaksanaan tugas dari personil yang kurang memenuhi syarat baik dari segi kualitas maupun ketepatan waktu	Meningkatkan pembinaan personil dengan menjadwalkan waktu pembinaan oleh pimpinan terkait pelaksanaan tugas, disiplin maupun peningkatan motivasi kerja personil sehingga pelaksanaan tugas dapat terpenuhi dari segi kualitas maupun ketepatan waktu.
		Masih adanya personil yang belum mengikuti pendidikan profesi penerangan	Membuat data personel yang sudah memenuhi syarat serta mengajukan untuk mengikuti pendidikan profesi penerangan
2	Alat Peralatan	Adanya kekurangan baik pada jumlah maupun spesifikasi pada alat peralatan untuk dukungan operasi personil	Mengajukan RAB untuk dukungan alat peralatan sesuai dengan keperluan kepada Dinas Perencana Anggaran
3	Ruang Kerja	Masih ditemukan ruang yang belum memenuhi syarat baik dari segi penataan ruang maupun jumlah personil yang mengawaki	Perlu penataan kembali ruang kerja sesuai dengan jumlah personil maupun urutan aliran administrasi untuk mempermudah pelaksanaan tugas satuan

Sumber : Dispenal, 2019

Dari tabel tersebut di atas, menunjukkan beberapa permasalahan yang ada terkait personil, alat peralatan maupun lingkungan kerja yang ada pada Dinas Penerangan TNI Angkatan Laut.

Untuk data perbandingan personil Dispenal yang belum mengikuti pendidikan profesi penerangan dibandingkan dengan personil yang telah mengikuti pendidikan pendidikan profesi penerangan penulis uraikan berdasarkan masing-masing strata kepangkatan sebagai berikut :

Tabel 3
DAFTAR PERSONIL
PENDIDIKAN LANJUTAN PROFESI PENERANGAN

N O	STRATA PANGKAT	PERBANDINGAN		
		JUMLAH PERSONEL	PENDIDIKAN PROFESI	SELISIH
1	Pati	1	1	-
2	Pamen	17	12	5
3	Pama	11	10	1
4	Bintara	17	6	11
5	Tamtama	11	3	8
6	PNS	23	4	19
	JUMLAH	80	36	46

Sumber: Dispenal, 2019

Dari tabel 3 diatas bisa diketahui bahwa personil Dispenal yang memiliki pendidikan profesi penerangan berjumlah 36 personil dari jumlah riil 80 personil atau sebesar 45%, dari total personil Dispenal, hal ini tentunya akan sangat menghambat kualitas maupun kuantitas kinerja personel Dispenal, karena pada pendidikan profesi inilah nantinya yang akan mampu membentuk personil Dispenal yang profesional dalam pelaksanaan tugas satuannya, selain itu perbandingan yang tinggi antara jumlah personil yang memiliki kemampuan

profesi penerangan dibandingkan dengan personil yang belum memiliki profesi penerangan akan dapat menimbulkan munculnya kesenjangan dalam lingkungan kerja satuan. Kurang bagusnya kualitas dan kuantitas kinerja ini juga dapat dilihat dari data penilaian kinerja personil Dispenal dimana prosentase terbesarnya dibawah angka yang bagus.

Pada setiap semester Dispenal membuat Daftar Penilaian (Dapen) bagi seluruh personilnya yang merupakan syarat administrasi yang harus dimiliki oleh personil yang bersangkutan saat berdinast, dapen ini selain sebagai penilaian kinerja personil selama 1 semester juga merupakan salah satu syarat yang harus ada saat personil mengajukan untuk kenaikan pangkat. Dengan adanya dapen ini maka pimpinan dapat mengawasi serta mengendalikan personil yang berdinast di satuannya sehingga sesuai dengan peraturan yang berlaku pada satuan tersebut. Dalam daftar penilaian (Dapen) ada beberapa indikator yang dinilai sebagai berikut :

- a. Penampilan umum dengan indikator berupa moral, disiplin, dedikasi, motivasi kerja, kejujuran, tanggung jawab, keuletan, kestabilan jiwa, loyalitas, kemauan untuk maju.
- b. Prestasi dengan indikator berupa kepemimpinan, kreativitas, kemampuan merencanakan, kemampuan menyatakan pendapat, kemampuan memutuskan, penyesuaian diri dalam lingkungan kerja, kemampuan mengawasi/mengendalikan, kerjasama, daya tangkap, kemampuan melaksanakan tugas.

Untuk mengetahui data hasil penilaian kinerja personil Dispenal dari masing – masing strata kepangkatan maka penulis sajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4
DAFTAR PENILAIAN KINERJA PERSONIL DISPENAL
(INDIKATOR I)

NO	STRATA PANGKAT	JUMLAH PERSONIL	INTERVAL PENILAIAN				
			0-60	61-70	71-80	81-90	91-100
1	Pati	1				1	
2	Pamen	17		12	4	1	
3	Pama	11	2	5	4		
4	Bintara	17	5	8	4		
5	Tamtama	11	4	4	3		
6	PNS	23	3	15	5		
JUMLAH		80	14	44	20	2	

Sumber : Dispenal, 2019

Tabel 5
DAFTAR PENILAIAN KINERJA PERSONIL DISPENAL
(INDIKATOR II)

NO	STRATA PANGKAT	JUMLAH PERSONIL	INTERVAL PENILAIAN				
			0-60	61-70	71-80	81-90	91-100
1	Pati	1				1	
2	Pamen	17		10	5	2	
3	Pama	11	3	5	3		
4	Bintara	17	7	6	4		
5	Tamtama	11	5	4	2		
6	PNS	23	8	8	7		
JUMLAH		80	23	33	21	3	

Sumber : Dispenal, 2019

Dari tabel 4 dan 5 tersebut di atas, menunjukkan bahwa penilaian kinerja personil Dispenal terbanyak pada interval nilai 61-70 baik pada indikator 1 maupun indikator 2, hal ini menunjukkan kinerja yang kurang bagus karena penilaian personil dibawah 70 merupakan penilaian dalam kategori kurang. Apabila dilihat lebih mendalam ternyata tidak hanya dalam strata tamtama

maupun bintanga saja, namun juga perwira yang notabene adalah seorang pemimpin. Dengan demikian adanya kecenderungan menurunnya kinerja personil dispenal tersebut yang salah satu indikatornya adalah motivasi kerja personil yang bersangkutan sehingga pencapaian hasil kerja personil kurang bagus.

Berdasarkan observasi dari tabel diatas menurut asumsi penulis ada 2 hal yang dianggap sebagai stimulus menaikkan / menurunkan kinerja yaitu motivasi dan lingkungan kerja karena :

1. Kurangnya motivasi personil untuk mengembangkan kemampuannya baik dari segi keterampilan maupun peningkatan pendidikannya, hal ini terlihat pada data pendidikan personil yang memiliki profesi penerangan lebih kecil dibandingkan dengan yang belum memiliki pendidikan profesi penerangan, kurangnya motivasi ini juga diperkuat dengan data penilaian personil dispenal yang sebagian besar masuk kategori kurang. Dimana salah satu indikator penilaian personil ini adalah motivasi kerja.
2. Permasalahan lingkungan kerja terlihat dari adanya temuan tim wasrik yang disosialisasikan pada rapat evaluasi dengan Dispenal serta tabulasinya sesuai dengan tabel 2 terkait dengan sarana prasarana fisik dan kondisi penataan ruang kerja yang kurang nyaman. Penerangan yang kurang, ruangan yang panas, *lay out* ruangan yang terkesan berdesakan dan suasana kerja yang terlalu tegang karena tidak adanya komunikasi terbuka.
3. Masih kurangnya kinerja personil Dinas Penerangan yang tercermin dari hasil Daftar Penilaian (Dapen) Kinerja personil, dari Dapen yang ada terlihat bahwa sebagian besar nilai yang diperoleh masih dibawah 71 dimana hal tersebut

masuk kategori penilaian yang kurang bagus. Perlu diketahui salah satu persyaratan personil bisa dinaikkan pangkatnya adalah memiliki jumlah rata-rata daftar penilaian minimal 80.

Melihat kondisi ini penulis berkeinginan melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Dinas Penerangan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut ”.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yakni :

1. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personil Dinas Penerangan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut ?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personil Dinas Penerangan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut ?
3. Apakah Motivasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personil Dinas Penerangan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut ?

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan permasalahan tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja Personil Dinas Penerangan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Personil Dinas Penerangan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut
3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Personil Dinas Penerangan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat akademis :

Dengan mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Dinas Penerangan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut diharapkan dapat memperkaya / menambah pengembangan ilmu pengetahuan tentang teori motivasi, teori lingkungan kerja, teori kinerja dan kebijakan berupa peraturan yang berlaku.

2. Manfaat praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Personil Dinas Penerangan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut dalam rangka meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja sehingga hasil kinerja lebih baik sesuai keinginan pimpinan dan publik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab terdahulu, maka pada bab ini penulis akan menyampaikan beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut :

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja (Y)

Untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y) dilakukan uji t parsial. Berdasarkan pada tabel output SPSS di atas diperoleh nilai t_{hitung} variabel Motivasi (X1) sebesar $6,439 > t_{tabel} 1,991$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y) Personil Dinas Penerangan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut.

2. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y)

Untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y) dilakukan uji t parsial. Berdasarkan pada tabel output SPSS nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja (X2) $6,907 > t_{tabel} 1,991$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y) Personil Dinas Penerangan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut.

3. Pengaruh variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel Motivasi (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) Personil Dinas Penerangan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut.

Pengujian juga dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung $60,008 > F$ tabel 3,97. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) Personil Dinas Penerangan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut.

Berdasarkan tabel output SPSS “Model Summary” diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R square (R^2) adalah sebesar 0,780. Besarnya angka koefisien determinasi adalah 0,780 atau sama dengan 59,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Motivasi (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) Personil Dinas Penerangan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut sebesar 59,9%

Untuk data hasil jawaban responden berdasarkan kuesioner pada variabel bebas dan variabel terikat dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi

Berdasarkan data dari tabel 47 dijelaskan bahwa rata-rata nilai jawaban responden sebesar 342. Menunjukkan bahwa Motivasi Personel Dispenal yang menjadi responden tergolong dalam kategori BAIK. Indikator Motivasi Kerja dengan rata-rata terlemah yaitu Indikator “Tingkat Kegigihan Personel (Motivasi 7)” dengan nilai 323. Berdasarkan data di atas pada tingkat kegigihan personel dalam bekerja, hal ini tercermin pada penyelesaian tugas fungsi penerangan yang diembannya. Pada personil yang sudah memiliki kemampuan profesi penerangan yang didukung pendidikan profesi terlihat memiliki motivasi yang lebih menonjol dibandingkan dengan personil yang belum memiliki pendidikan profesi tersebut. Hal ini dikarenakan personil yang telah mengikuti pendidikan lanjutan profesi tersebut lebih memahami bentuk dan tanggung jawabnya dalam pelaksanaan tugas fungsi penerangan yang diembannya.

2. Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan data dari tabel 66 dijelaskan bahwa rata-rata nilai jawaban responden sebesar 338. Menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Personel Dispenal yang menjadi responden tergolong dalam kategori BAIK. Indikator Lingkungan kerja dengan rata-rata terendah yaitu Indikator “Suasana Kerja (Lingkungan Kerja 15)” dengan nilai 316. Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa indikator terlemah yaitu suasana kerja dalam hal ini terhambatnya pelaksanaan konsinyasi kerja

antar personel, hal ini terkait dengan kemampuan individu dalam satu lingkungan kerja tersebut masih belum merata sehingga dalam penyelesaian suatu tugas terutama yang memerlukan keahlian profesi penerangan masih belum berjalan dengan lancar.

3. Variabel Kinerja

Berdasarkan data dari tabel 38 dijelaskan bahwa nilai rata – rata jawaban responden untuk variabel Kinerja sebesar 338. Menunjukkan bahwa Kinerja Personel Dispenal yang menjadi responden tergolong dalam kategori BAIK. Indikator terlemah dari kinerja personel Dispenal yaitu indikator “Efektifitas Personel (Kinerja 5)” dengan nilai 313. Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa pada sebagian personel Dispenal indikator efektifitas personil merupakan faktor utama yang menggambarkan masih kurangnya kinerja personel Dispenal, tercermin dari seringnya personil Dispenal yang masih memanfaatkan waktu istirahat melebihi batas waktu yang ditentukan.

B. Saran

Berkenaan dengan kesimpulan tersebut diatas dan berdasarkan hasil temuan penelitian serta implikasi yang telah dikemukakan, maka peneliti dapat merekomendasikan hal-hal berikut sebagai saran.yaitu :

1. Diperlukan adanya kegiatan yang dapat meningkatkan motivasi para Personil Dinas Penerangan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut dalam bekerja, misalnya memberikan *reward* kepada personil dengan pemberian kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan formal

maupun informal sehingga personil terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan motivasi serta kegigihan personil tersebut dalam bekerja.

2. Terhambatnya pelaksanaan konsinyasi kerja pada personil Dispenal salah satu penyebabnya adalah perbedaan kemampuan individu yang belum merata, hal ini dikarenakan baru sebagian kecil personil yang sudah memiliki pendidikan lanjutan profesi penerangan. Untuk meningkatkan kemampuan individu personil tersebut maka bagian personil Dispenal diharapkan mendata personil yang sudah *eligible* untuk mengikuti pendidikan profesi tersebut agar kemampuan personil Dispenal dapat meningkat dan merata untuk membangun iklim komunikasi dalam lingkungan kerja menjadi lebih terbuka baik komunikasi horizontal maupun vertikal, sehingga hasil kinerjanya meningkat dan professional
3. Perlunya ditingkatkan kembali pengarahan oleh Kepala Dinas Penerangan bagi seluruh personil Dispenal untuk memotivasi tanggung jawab dan disiplin anggota dalam setiap penggunaan waktu di hari kerja secara efektif, dengan adanya pemahaman anggota untuk dapat mempergunakan waktu secara efektif baik itu waktu bekerja maupun waktu istirahat yang telah ditentukan oleh dinas diharapkan kinerja personil semakin meningkat serta tercapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi Dinas Penerangan TNI AL

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2003). *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Liberty
- Armstrong, M. and Baron, A. (1998). *Performance Management –The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development
- Achmad, S.Ruky. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia Pustaka .Jakarta: Aditama
- Alex S, Nitisemito. (2004), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Pustaka Setia,.
- Anoraga, Panji. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Maslow, Abraham H. (2002). *Motivasi dan Kepribadian (Teori motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta : PT. PBP.
- Swastha, Basu dan Irawan, (2000), *Manajemen Pemasaran Modern*, Edisi 2, Yogyakarta : Liberty.
- Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: Mcgraw and Hill.
- Danim, Sudarwan. (2008). *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Gaouzali, Saydam. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta:Djambatan
- George, R Terry. (2005). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Hasibuan, S.P Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

- (2008). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hadari, Nawawi. (1995) M.Martini Hadari. *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Universitas Gajahmada
- Irawan, Handi. (2002). *10 Prinsip Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- (2005). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill
- (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Miftah, Toha. (2007). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo
- Mulyadi dan Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru
- Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Pratisto, Arif. (2009), *Statistik menjadi mudah dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media. Computindo
- Ridwan. (2005). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta:Mandar Maju

- Siagian, S.P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Jakarta : Penerbit Kencana
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wexley, Kenneth N, dan Gary A. Yukl. (1992). *Organizational Behaviour and Personnel Psychology*. Penerjemah Handayana Pujaatmaka, Jakarta: Rineka Cipta
- Wursanto. (2005). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Peraturan Presiden Nomor 62 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi Tentara Nasional Indonesia
- Zeithami, et. al. (1990). *Delivring Service Quality*
- Bachtiar, Doni. 2011, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aqua Tirta Investama*. Klaten: Tesis.
- Gardjito, Aldo Herlambang. 2014, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan*. Surabaya: Tesis
- Lubis, Masnilayati. 2018, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Divisi Umum Pada PDAM Tirtanadi*. Medan: Tesis.
- Permanasari, Ragil. 2013, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo*. Semarang: Tesis.
- Supriyanto, Heri. 2018, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang*. Malang: Tesis
- Iqbal, Muhammad Idris, Universitas Muhammadiyah Palembang. 2012, *The Impact of Education and Training, Motivation and Work Environment on Employee's Performance. International Journal Of Human Resource Studies*.

- Evie K Sardjana, Didik G. Suharto. 2010, *Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance, International Journal Of Multicultural and Multireligious Understanding.*
- Kiruja EK and Elegwa Mukuru. 2013, *Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya, International Journal of Advance in Management and Economics*
- Sri Tungga Dewi, Tri Pitara Mahanggoro, Mariska Urmila. 2018, *Effect Of Work Motivation With Working Discipline in Nursing Performance in Special Unit X Hospital in Yogyakarta.* Journal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit
- Abdul Razak, Saarpan Sarpan, Ramlan Ramlan. 2018, *Effect Of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makasar.* International Review Of Management and Marketing

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A