

KINERJA PEGAWAI: PERAN MOTIVASI DALAM PENGARUH KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA

Lutfi Agustina Yudiningtyas¹, Ruddy Winarko²
^{1,2} Magister Manajemen, Universitas Wijaya Putra Surabaya

¹ korespondensi: agustinalutfi082@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to describe and analyze the influence of organizational commitment and work environment on employee performance through work motivation. This study was conducted at the Investment and One-Stop Integrated Service Office of Bojonegoro Regency with a population of 52 people, then the sample used was all members of the population using total sampling. Data were collected with a questionnaire and analyzed by Partial Least Square (PLS). The results of the study showed that performance and work environment were in good condition, and work environment were in high condition, Organizational commitment and work environment affect work motivation. Work environment has a direct impact on employee performance, while organizational commitment does not. Work motivation has a significant impact on employee performance, and both affect employee performance indirectly through work motivation.

Keywords: Organizational Commitment, Work Environment, Work Motivation and Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja pada kinerja pegawai dimoderasi motivasi kerja. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro dengan populasi 52 orang, kemudian sampel yang digunakan adalah semua anggota populasi menggunakan total sampling. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian didapatkan bahwa kinerja dan lingkungan kerja dalam kondisi yang baik, motivasi dan komitmen organisasi dalam kondisi yang sangat tinggi. Komitmen organisasi dan lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja. Lingkungan kerja berdampak langsung pada kinerja pegawai, sedangkan komitmen organisasi tidak. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan keduanya mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset vital bagi setiap organisasi, memainkan peran kunci baik secara individu maupun kelompok. SDM berfungsi sebagai perencana, pelaksana, dan pengambil keputusan untuk mencapai visi organisasi (1). Kinerja pegawai, yang mencakup mutu dan kualitas kerja, sangat menentukan keberhasilan organisasi (2). Pegawai yang berkinerja baik tidak hanya memberikan kontribusi positif terhadap organisasi tetapi juga mempengaruhi lingkungan kerja secara keseluruhan.

Kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM PTSP) Kabupaten Bojonegoro merupakan faktor krusial yang menentukan kualitas pelayanan publik di bidang penanaman modal dan perizinan. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam kelancaran pelaksanaan kegiatan organisasi, bahkan kemajuan organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya (3). Dalam konteks DPM PTSP Kabupaten Bojonegoro, kinerja pegawai mencakup penilaian berdasarkan kehadiran, ketercapaian sasaran kerja, dan

perilaku kerja. Namun, permasalahan seperti ketidakmerataan kualitas pegawai, rendahnya motivasi, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif masih sering ditemui dan menghambat optimalisasi kinerja (4)

Motivasi kerja memiliki peran yang sangat menentukan dalam pencapaian kinerja pegawai (5). Motivasi yang benar bisa memicu pegawai dalam bertindak secara optimal selama menjalankan tugas mereka (6). Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai. Sebagai contoh, bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (7,8). Namun, ada juga penelitian yang menemukan hasil sebaliknya, bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (9). Di DPM PTSP Kabupaten Bojonegoro, peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui pemberian insentif, pengakuan, serta pengembangan karir.

Komitmen organisasi adalah keterikatan pegawai terhadap organisasinya dan hubungan baik pegawai dengan organisasinya, yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja (10). Penelitian dari Nurussaumi et al. dan Rosna et al. menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (11,12). Namun, ada juga penelitian yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, seperti yang ditunjukkan (3). Gap ini menunjukkan perlunya analisis lebih

lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mungkin memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai di DPM PTSP Kabupaten Bojonegoro.

Komitmen organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai (13). Komitmen organisasi berdampak positif pada motivasi kerja (10,12). Namun, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (14). Analisis gap ini menunjukkan bahwa selain komitmen organisasi, faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja juga perlu adanya perhatian dalam peningkatan motivasi kerja pegawai di DPM PTSP Kabupaten Bojonegoro.

Lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai (15). Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan (8,11). Namun, ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (9). Gap ini menunjukkan bahwa di DPM PTSP Kabupaten Bojonegoro, perlu adanya peningkatan lingkungan kerja yang tidak hanya nyaman secara fisik tetapi juga mendukung secara psikologis untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang bagus juga berpengaruh pada motivasi kerja pegawai. Penelitian (7,8) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

pegawai. Sebaliknya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (16). Di DPM PTSP Kabupaten Bojonegoro, analisis gap ini menunjukkan perlunya perbaikan lingkungan kerja yang lebih holistik, mencakup aspek fisik dan non-fisik, seperti hubungan antarpegawai dan manajemen stres, untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

METODE

Penelitian ini adalah jenis *explanatory research* yang bertujuan untuk menguji hipotesis antar variabel yang telah dihipotesiskan sebelumnya (17). Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang dilaksanakan secara sistematis, terencana, dan terorganisir sejak tahap awal hingga perancangan desain penelitian (18). Penelitian kuantitatif ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data numerik dan menganalisis hubungan antar variabel secara objektif.

Populasi pada penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro, dengan total 52 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik total sampling, yang berarti seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Penggunaan total sampling ini dianggap sudah mencukupi untuk mendapatkan hasil yang representatif dan akurat.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini meliputi kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data langsung dari responden, sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder yang relevan dengan topik penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif untuk memberikan gambaran tentang data tersebut, termasuk nilai rata-rata (mean) dan distribusi data.

Selain itu, uji instrumen dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan metode alternatif Partial Least Square (PLS) yang dioperasikan melalui software SmartPLS versi 3.0. Metode SEM PLS ini memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan kompleks antar variabel dan mendapatkan hasil yang lebih mendalam tentang Aspek-aspek yang memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan empat variabel utama, yaitu komitmen organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (Z), dan kinerja (Y).

Tabel 1: Hasil Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel	Mean	Kategori
1	Komitmen Organisasi (X1)	4.33	Sangat Tinggi
2	Lingkungan Kerja (X2)	4.19	Baik
3	Motivasi Kerja (Z)	4.23	Sangat Tinggi
4	Kinerja (Y)	4.14	Baik

Sumber: Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data primer pada tahun 2024, komitmen organisasi pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro menunjukkan nilai mean 4.33 dalam kategori sangat tinggi, yang mencerminkan dedikasi yang kuat terhadap organisasi. Lingkungan kerja mendapat nilai mean 4.19, dikategorikan baik, menunjukkan kondisi kerja yang mendukung. Motivasi kerja dengan nilai mean 4.23 juga masuk kategori sangat tinggi, mencerminkan semangat kerja yang tinggi. Kinerja pegawai

sendiri dinilai baik dengan rata-rata 4.14, menunjukkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas. Hasil ini mengindikasikan bahwa kombinasi komitmen tinggi, lingkungan kerja yang baik, dan motivasi yang kuat berkontribusi pada kinerja yang baik di dinas tersebut.

Direct Effect Analysis

Penelitian ini menguji pengaruh langsung antara beberapa variabel eksogen dan endogen sebagai berikut.

Tabel 2: Direct effect

Pengaruh Langsung	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen organisasi -> Motivasi Kerja	0.433	4.167	0.000
Lingkungan kerja -> Motivasi Kerja	0.544	4.971	0.000
Komitmen organisasi -> Kinerja	0.108	0.670	0.503
Lingkungan kerja -> Kinerja	0.468	3.752	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja	0.412	2.790	0.005

Sumber: Hasil Analisis SEM-PLS (2024) dolah

Analisis data yang telah dilakukan mengungkapkan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai original sample untuk komitmen organisasi terhadap motivasi kerja adalah 0.433 dengan t-statistic 4.167 serta signifikansi P-Valuenya 0.000, menegaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja diterima. Demikian pula, lingkungan kerja menunjukkan nilai original sample 0.544, t-

statistic 4.971, serta signifikansi P-Valuenya 0.000, menegaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja juga signifikan. Sebaliknya, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai tidak signifikan, dengan P-Value 0.503, sehingga hipotesis ini ditolak. Namun, Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai original sample 0.468 serta signifikansi P-Valuenya 0.000. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai, dengan nilai original sample 0.412 serta signifikansi P-Valuenya 0.005.

Indirect Effect Analysis

Analisis pengaruh tidak langsung digunakan untuk mengevaluasi bagaimana variabel endogen dipengaruhi oleh variabel eksogen melalui perantara variabel lain.

Tabel 3: Indirect effect

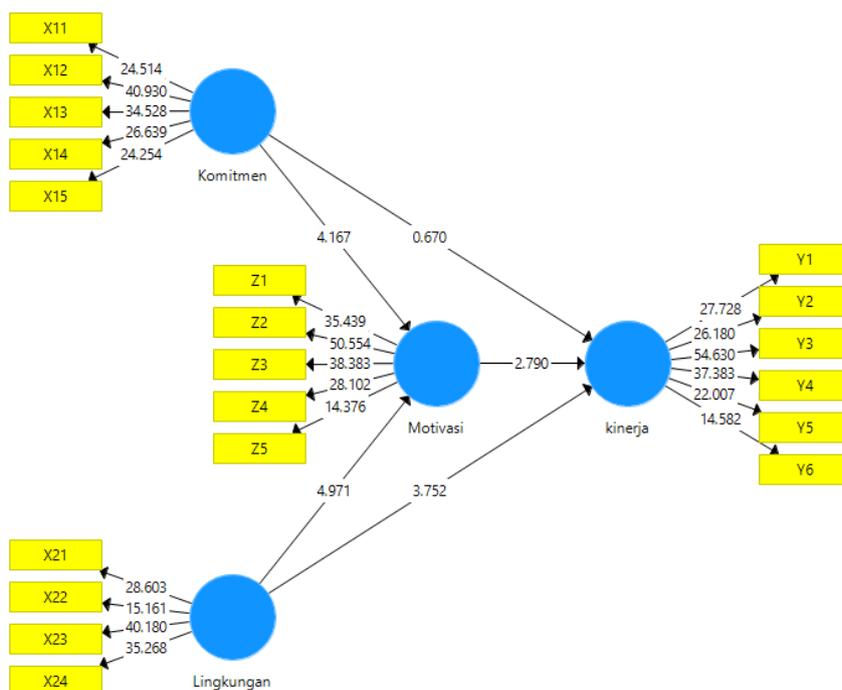
Pengaruh Tidak Langsung	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen organisasi -> Motivasi Kerja -> Kinerja	0.178	2.008	0.045
Lingkungan kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja	0.224	2.684	0.008

Sumber: Hasil Analisis SEM-PLS (2024) diolah

Dalam analisis pengaruh tidak langsung, Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh signifikan komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai original sample untuk komitmen organisasi yang dimediasi motivasi kerja adalah 0.178 dengan P-Value 0.045, sedangkan untuk lingkungan kerja adalah 0.224 dengan P-Value 0.008. Kedua hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis mengenai pengaruh tidak langsung yang signifikan

diterima, menegaskan pentingnya motivasi kerja sebagai mediator dalam hubungan ini.

Keseluruhan analisis ini memberikan wawasan yang jelas mengenai aspek-aspek yang berdampak pada kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro, serta menunjukkan pentingnya peran lingkungan kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.



Gambar 1: Hasil Bootstrapping

Pembahasan

Komitmen organisasi secara signifikan memengaruhi motivasi kerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro, dengan nilai T-hitung dan P-Value menunjukkan hasil yang signifikan. Ini disebabkan oleh fakta bahwa pegawai yang memiliki tingkat komitmen tinggi terhadap dinas cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi membuat pegawai merasa lebih terikat dan berdedikasi, yang pada gilirannya meningkatkan dorongan internal dan eksternal mereka untuk bekerja dengan lebih baik (10,12).

Lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi motivasi kerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro. Lingkungan yang kondusif dan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja pegawai, sehingga mereka merasa lebih termotivasi. Kondisi kerja yang mendukung seperti ruang yang bersih, terorganisir dengan baik, dan dilengkapi dengan fasilitas yang diperlukan dapat memperbaiki motivasi kerja secara signifikan (7,8,19)

Komitmen organisasi tidak secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro. Meskipun pegawai merasa bangga dan terikat dengan dinas, hal ini tidak selalu diterjemahkan dalam peningkatan kinerja secara signifikan,

kemungkinan disebabkan oleh target kinerja yang tinggi dan kurangnya pelatihan teknis (10,11,14).

Lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro. Lingkungan yang baik, seperti kondisi ruang kerja yang nyaman dan teratur, meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja pegawai. Kondisi fisik dan psikologis yang baik dalam lingkungan kerja dapat mendukung kinerja pegawai secara signifikan (7,8,19).

Motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro. Motivasi yang tinggi, terutama yang didorong oleh penghargaan dan pengakuan, mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Pemberian hadiah atau pengakuan atas prestasi tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga menciptakan budaya kerja yang kompetitif dan berorientasi pada hasil (6–8).

Komitmen organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai melalui mediasi motivasi kerja. Meskipun komitmen organisasi sendiri tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja yang tinggi sebagai mediasi memperkuat hubungan ini, meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang didorong oleh komitmen

organisasi dapat memperbaiki hasil kerja pegawai (10,12).

Lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai dengan mediasi motivasi kerja. Lingkungan kerja yang baik meningkatkan motivasi, yang kemudian memperbaiki kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti kenyamanan dan fasilitas yang memadai berkontribusi pada motivasi pegawai, yang secara tidak langsung mendukung kinerja mereka (8,20).

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro, komitmen organisasi pegawai dan motivasi kerja berada pada kategori yang sangat tinggi, sementara lingkungan kerja dan kinerja pegawai termasuk dalam kategori baik. Meskipun komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai secara langsung tidak signifikan. Sebaliknya, Lingkungan kerja memberikan dampak signifikan langsung pada kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja tidak hanya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tetapi juga berfungsi sebagai mediator yang menghubungkan pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, baik komitmen organisasi maupun lingkungan kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja

pegawai secara tidak langsung melalui motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Gresika Y, Utari W, Subijanto S. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Account Representative Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Gresik. *J Ilm Fokus Ekon Manajemen, Bisnis Akunt.* 2023;2(01):88–94.
2. Riadi S, Prasetyo I, Utari W. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Tasik Putri Puyu. *Juima J Ilmu Manaj.* 2022;12(2):192–8.
3. Surohmat Y, Istiyani Y. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Work Engagement Terhadap. *J Kewarganegaraan.* 2022;6(3):5656–61.
4. Arista DW, Kurnia M. Pengaruh Motivasi, Employee Engagement, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Taman Kyai Langgeng Kota Magelang). *Pros 2nd Bus Econ Conf Util Mod Technol.* 2019;
5. Sahrul S, Prasetyo I, Utari W. Pengaruh Fasilitas Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Muhammadiyah 3 Balikpapan-Kalimantan Timur. *J Manajerial Bisnis.* 2022;5(3):193–203.
6. Kurniawan R, Yani A. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja. *JEM J Ekon dan Manaj STIE Pertiba Pangkalpinang.* 2019;5(1):115–34.
7. Andriyani N, Hamzah R, Siagian R. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International. *J Ekon*

- Bisnis Indones. 2020;15(2):22–32.
8. Sudarmanto Y, Martini NNP, Herlambang T. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan umum daerah air minum. *Kinerja*. 2022;19(1):79–88.
 9. Mona M, Kurniawan IS. Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. *J Manaj*. 2022;14(1):165–70.
 10. Prabowo RH, Fuady R W, Hidayah S. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. *J Ekon Manaj dan Akunt*. 2021;(50):40–56.
 11. Nurussaumi, Hidayah Z, Lestari EP. Peran Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Pengawas Obat Dan Makanan. *Coopetition J Ilm Manaj* [Internet]. 2020;XI(3):275–82. Available from: <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/705>
 12. Rosna RH, Niha SS, Manafe HA. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *J Ekon Manaj Sist Inf*. 2022;4(3):571–9.
 13. Asmarani T, Utari W, Hartati CS. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro. *J Mitra Manaj*. 2019;3(5):548–58.
 14. Patta M, Firman A, Mustaking. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. *J Magister Manaj Nobel Indones* [Internet]. 2021;2(5):686–97. Available from: <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/index>
 15. Julita S, Prasetyo I, Utari W. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Kepulauan Meranti. *BBM (Buletin Bisnis Manajemen)*. 2022;8(2):100–13.
 16. Sabilalo MA, Kalsum U, Nur M, Makkulau AR. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO J Manag Bus*. 2020;3(2):151–69.
 17. Safitri BRA, Herayanti LRA. Pengaruh Video Pembelajaran Berbasis Zenius. Net Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Pemahaman Konsep Siswa. *JISIP (Jurnal Ilmu Sos dan Pendidikan)*. 2020;4(4).
 18. Sugiyono. *Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta; 2018.
 19. Widyawati E. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. *Soetomo Bus Rev* [Internet]. 2021;2:1–7. Available from: <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/3512>
 20. Widyawati E. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. *Soetomo Bus Rev*. 2021;2(2):106–12.