

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN TANGERANG

Fadia Puspitasari¹, Peter Rajagukguk²
fadiapuspita11@gmail.com¹, peter.ptr@bsi.ac.id²
Universitas Bina Sarana Informatika

ABSTRAK

Kinerja pegawai sangat penting dalam mencapai tujuan suatu instansi. Mengelola sumber daya manusia yang efektif dan efisien dapat meningkatkan kinerja yang optimal. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik dengan teknik pengumpulan data observasi, kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Jumlah sampel 63 pegawai dengan metode sampling jenuh. Analisis data yang digunakan, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,362 yang menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,333 yang menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung > t tabel ($2,969 > 2,000$) dan nilai sig 0,004, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung > t tabel ($3,070 > 2,000$) dan nilai sig 0,003, terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai dengan F hitung > F tabel ($33,998 > 3,150$). Kontribusi variabel independent terhadap kinerja sebesar 53,1%.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Employee performance is very important in achieving the goals of an agency. Managing human resources effectively and efficiently can improve optimal performance. The purpose of this study was to determine the effect of work environment and work motivation on the performance of BKPSDM employees in Tangerang Regency. This research uses quantitative statistical methods with data collection techniques of observation, questionnaires, interviews and documentation studies. The sample size was 63 employees using saturated sampling method. Data analysis used, multiple linear regression analysis, t test, f test and determination test. The results of this study indicate that the work environment coefficient value is 0.362 which indicates that it has a positive influence on employee performance (Y), the work motivation coefficient value is 0.333 which indicates that it has a positive influence on employee performance (Y). There is a positive and significant effect of the work environment on employee performance with a t value > t table ($2.969 > 2.000$) and a sig value of 0.004, there is a positive and significant effect of work motivation on employee performance with a t value > t table ($3.070 > 2.000$) and a sig value of 0.003, there is an effect of the work environment and work motivation on performance simultaneously or together on employee performance with F hi.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi suatu instansi pemerintah, kualitas dan kinerja pegawai sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien dapat meningkatkan kinerja pegawai yang optimal.

Bagi instansi meningkatkan kinerja pegawai dapat meningkatkan citra dan reputasi yang baik bagi masyarakat dan pihak yang berkepentingan lainnya. Pegawai yang baik adalah pegawai yang mampu menjalankan tugasnya sesuai standar yang telah ditetapkan pemerintah mengenai tugas dan wewenang aparatur pada bidang tugasnya masing-masing. Maka dari itu keberhasilan dan ketercapaian suatu instansi dapat ditentukan oleh kualitas kinerja pada pegawai suatu instansi.

Kinerja Pegawai

Menurut mangkunegara dalam Bukhari dan Pasaribu (2019) dalam (Lestari & Sudiro, 2021) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan wewenang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan suatu kombinasi dari kesempatan, kemampuan dan usaha yang dinilai dari hasil kerja dan juga merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas jika dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti halnya standar hasil kerja, target dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yang telah disepakati bersama (Jusdiana Ahmad et al., 2022). Dari definisi yang diuraikan dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atas tercurahnya segala kemampuan individu atau kelompok dalam menjalankan tugasnya masing-masing sebagai gambaran sebuah kualitas kerja dan dapat menjadi tolak ukur atas keberhasilan yang ingin diraih sesuai standar yang telah ditentukan instansi

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam suatu perusahaan yang mempengaruhi cara karyawan terhadap pekerja dalam melakukan pekerjaannya (Veronika et al., 2021). Sedangkan menurut Ekawati (2022) (Marisyah, 2022) dalam lingkungan kerja mengacu pada kondisi pekerja ketika melaksanakan tugasnya dimana keadaan ini memiliki pengaruh bagi pekerja dalam menjalankan operasional perusahaan, karena lingkungan kerja memegang peran penting bagi pekerja agar dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Motivasi Kerja

Menurut Sondang P. Siagian (2012) dalam (Yanuari, 2019) Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau kemampuannya, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya. Sedangkan menurut Reksohadiprojo (1989) dalam (Musyawwir et al., 2021) mendefinisikan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mengajak keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna untuk mencapai suatu tujuan.

METODOLOGI

Pada penelitian ini, desain penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dilihat dari penelitian terdahulu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini keseluruhan populasi sebanyak 63 pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tangerang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur (Sanaky et al., 2021).

Tabel 1. Uji Validitas Lingkungan Kerja

No. Item Pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
1.	0,2441	0,719	Valid
2.	0,2441	0,720	Valid
3.	0,2441	0,686	Valid
4.	0,2441	0,821	Valid
5.	0,2441	0,775	Valid
6.	0,2441	0,769	Valid
7.	0,2441	0,869	Valid
8.	0,2441	0,886	Valid
9.	0,2441	0,847	Valid

Sumber : Data penelitian diolah SPSS versi 22 oleh peneliti (2024)

Tabel 2. Uji Validitas Motivasi Kerja

No. Item Pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
1.	0,2441	0,798	Valid
2.	0,2441	0,758	Valid
3.	0,2441	0,764	Valid
4.	0,2441	0,867	Valid
5.	0,2441	0,838	Valid
6.	0,2441	0,765	Valid
7.	0,2441	0,886	Valid
8.	0,2441	0,848	Valid
9.	0,2441	0,896	Valid

Sumber : Data penelitian diolah SPSS verai 22 oleh peneliti (2024)

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Pegawai

No. Item Pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
1.	0,2441	0,720	Valid
2.	0,2441	0,683	Valid
3.	0,2441	0,700	Valid
4.	0,2441	0,788	Valid
5.	0,2441	0,820	Valid
6.	0,2441	0,704	Valid
7.	0,2441	0,743	Valid
8.	0,2441	0,769	Valid
9.	0,2441	0,740	Valid

Sumber : Data penelitian diolah dengan SPSS oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1, 2 dan 3 diatas didapatkan bahwa r hitung yang didapatkan $> 0,2441$, maka dengan ini pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai dinyatakan valid.

Uji Realibitas

Pada penelitian ini uji reabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan SPSS 22. Kriteria pada uji ini dikatakan realibel jika koefisien reabilitas (r) $>0,60$.

Berikut uraian uji reabilitas pada penelitian ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Reabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,922	>0,60	Reliable
Motivasi Kerja (X2)	0,937	>0,60	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0.897	>0,60	Reliable

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4 untuk hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha untuk lingkungan kerja sebesar 0,922, motivasi kerja 0,937 dan kinerja pegawai sebesar 0,897. Dapat terlihat bahwa koefisien alpha hitung lebih besar dari kriteria yaitu sebesar 0,6, sehingga dari hal tersebut dapat diambil keputusan bahwa semua pertanyaan untuk seluruh variabel dinyatakan reliable atau konsisten.

Uji Regresi Berganda

Menurut Duli (2019) dalam (Nafiudin et al., 2021) regresi linear berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih dimana variabel yang satu bergantung pada variabel yang lain.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.289	3.222		3.815	.000
Lingkungan Kerja	.362	.122	.385	2.969	.004
Motivasi Kerja	.333	.109	.398	3.070	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS versi 22 (2024)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 12.289 + 0,362 X_1 + 0,333 X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 12.289 menunjukkan variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) bernilai nol maka variabel kinerja sebesar 12.289.
2. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,362 yang menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga setiap kenaikan variabel lingkungan kerja (X1) satu kesatuan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,362 dan demikian sebaliknya.
3. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,333 yang menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga setiap kenaikan variabel motivasi kerja (X2) satu kesatuan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,326 dan demikian sebaliknya.

Uji Hipotesis T

Uji T ini digunakan untuk menguji hipotesis masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah (Indri & Putra, 2022) sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas signifikansi $0,00 > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.
- b. Jika nilai probabilitas signifikansi $0,00 < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a

diterima.

Tabel 6. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.289	3.222		3.815	.000
Lingkungan Kerja	.362	.122	.385	2.969	.004
Motivasi Kerja	.333	.109	.398	3.070	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS versi 22 (2024)

Berdasarkan hasil output uji t diatas terlihat bahwa :

- Lingkungan kerja (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,969 dan nilai signifikan sebesar 0,004. Dimana nilai t hitung (2,969) > t tabel (2,000) dan nilai signifikan 0,004 < 0,05 maka hasil variabel X1 terhadap Y memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian Ha1 diterima.
- Motivasi kerja (X2) mempunyai nilai t hitung sebesar 3,070 dan nilai signifikan sebesar 0,003. Dimana t hitung (3.070) < t tabel (2,000) dan nilai signifikan 0,003 < 0,05, maka hasil variabel X2 terhadap Y memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian Ha2 diterima.

Uji Hipotesis F

Uji f ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independent yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Nafiudin et al., 2021). Menurut Ghozali (2016) dalam (Masiaga et al., 2022) terdapat kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian yang menggunakan f hitung adalah

- Jika nilai signifikan < 0,05 atau f hitung > f tabel maka Ha diterima dan Ho ditolak.
- Jika nilai signifikan > 0,05 atau f hitung < f tabel maka Ha ditolak dan Ho diterima.

Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1297.795	2	648.897	33.998	.000 ^b
	Residual	1145.189	60	19.086		
	Total	2442.984	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS versi 22 (2024)

Berdasarkan tabel uji f diatas diperoleh nilai f hitung sebesar 33.998 > f tabel 3,150 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti dapat disimpulkan masing-masing variabel independent secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen dan dengan demikian Ha3 diterima.

Uji Determinasi Koefisien (Simultan)

Pengujian determinasi secara simultan dilakukan dengan bertujuan memberikan proporsi atau presentase variasi total dalam variabel dependen yang dijeleaskan oleh variabel independent secara bersama-sama (Ferils, 2022).

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi Simultan Variabel X1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.516	4.369

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data penelitian diolah dengan SPSS versi 22 (2024)

Dari hasil tabel diatas dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,729)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,531$$

$$KD = 53,1\%$$

Berdasarkan hasil pengujian dan perhitungan diatas menunjukkan nilai R Square sebesar 0.531 atau 53,1% yang mana menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 0,531 atau sebesar 53,1%. Adapun sisanya 46,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Uji Determinasi Koefisien (Parsial)

Analisis determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Fathussyaadah & Ratnasari, 2019).

Tabel 9 Hasil Uji Determinasi Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part t
1 (Constant)	12.289	3.222		3.815	.000			
Lingkungan Kerja	.362	.122	.385	2.969	.004	.676	.358	.262
Motivasi Kerja	.333	.109	.398	3.070	.003	.680	.368	.271

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data penelitian diolah dengan SPSS versi 22 (2024)

Dari hasil tabel diatas dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order}$$

$$X1 = 0,385 \times 0,676 = 0,260 \text{ atau } 26,0\%$$

$$X2 = 0,398 \times 0,680 = 0,270 \text{ atau } 27,0\%.$$

$$\text{Total} = 0,260 + 0,270 = 0,53$$

Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 26,0%, sedangkan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 27,0%.

Pembahasan**a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan uji yang telah dilakukan peneliti didapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Nilai koefisien regresi variabel ini sebesar 0,362. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar 2,969 dan t tabel sebesar 2,000. Jadi t hitung $>$ t tabel artinya variabel lingkungan kerja secara parsial ada pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif pada kinerja pegawai. dengan demikian maka lingkungan

kerja (X1) berpengaruh pada kinerja.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji yang telah dilakukan peneliti didapatkan hasil bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Nilai koefisien regresi variabel ini sebesar 0,333. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar 3,070 dan t tabel sebesar 2,000. Jadi t hitung $>$ t tabel artinya variabel motivasi kerja secara parsial ada pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Dengan demikian maka motivasi kerja (X2) berpengaruh pada kinerja pegawai.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uji f yang telah dilakukan didapatkan nilai f hitung sebesar $33,998 >$ f tabel 3,150, hal ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan. Dengan demikian maka lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja berpengaruh secara simultan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan di BKPSDM Kabupaten Tangerang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji T lingkungan kerja (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,969 dan nilai signifikan sebesar 0,004. Dimana nilai t hitung ($2,969 >$ t tabel ($2,000$)) dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ maka hasil variabel X1 terhadap Y memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan dengan demikian Ha1 diterima.
2. Hasil uji T motivasi kerja (X2) mempunyai nilai t hitung sebesar 3,070 dan nilai signifikan sebesar 0,003. Dimana t hitung ($3,070 >$ t tabel ($2,000$)) dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$, maka hasil variabel X2 terhadap Y memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian Ha2 diterima.
3. Hasil uji f nilai f hitung sebesar $33,998 >$ f tabel 3,150 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti dapat disimpulkan masing-masing variabel independent secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen dan dengan demikian Ha3 diterima.
4. Hasil uji determinasi simultan menunjukkan nilai R Square sebesar 0,531 atau 53,1% yang mana menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 0,531. Adapun sisanya 46,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan hasil uji determinasi parsial menunjukkan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 26,0%, sedangkan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 27,0%.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathussyaadah, E., & Ratnasari, Y. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, V(2).
- Ferils, M. (2022). Kompetensi dan Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 19(4).
- Indri, F. Z., & Putra, G. H. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap

- Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(2).
- Jusdiana Ahmad, A., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. 3(1). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Lestari, I. M. A., & Sudiro, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tulungagung). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2).
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Masiaga, N. R., Worang, F. G., & Mandagie, Y. (2022). Pengaruh Keamanan dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Pelanggan di Kota Manado Yang Berbelanja Secara Online di Lazada.Com. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 900–910.
- Musyawwir, Ansyari, M. I., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. 2(2). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Nafiudin, Andari, Kurnia, D., & Safitri, A. T. (2021). PENTINGNYA DESAIN ULANG PEKERJAAN DAN DESKRIPSI PEKERJAAN UNTUK PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA MASA PANDEMI COVID 19. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(2).
- Sanaky, M. M., Saleh, L. moh, & Titaley, H. (2021). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1).
- Veronika, H., Bidara, S., Areros, W. A., Rumawas, W., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Siau. *Productivity*, 2(6).
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business and Entrepreneurship*, 2. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>