

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG GORONTALO

Indriyani S Husain¹, Mohamad Agus Salim Monoarfa², Andi Juanna³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

Email: Indrihusain00@gmail.com¹

Abstract: This research aims to determine the influence of work motivation and work environment on employee performance, both partially and simultaneously. The research method used in this research is a quantitative method with a descriptive quantitative approach. The data used is primary data obtained from distributing questionnaires to employees of the Gorontalo State Assets and Auction Services Office. The sample in the research consisted of 35 respondents. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis. The research results show that 1) work motivation has a positive and significant effect on employee performance, 2) the work environment has a positive and significant effect on employee performance, and 3) simultaneously work motivation and the work environment have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination in this study was 69.4%, which means that employee performance variability can be explained by work motivation and work environment by 69.4%.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo. Sampel dalam penelitian berjumlah sampel 35 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan 3) secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 69,4% yang berarti variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 69,4%.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Keberhasilan pemerintahan bergantung pada kinerja pegawainya. Oleh karenanya, kinerja yang tinggi merupakan pusat perhatian perusahaan yang harus dicapai. Agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Karena tanpa adanya kinerja pegawai yang tinggi tidak mungkin suatu perusahaan akan menghasilkan barang dan jasa serta pelayanan yang memuaskan. Hal ini mengindikasikan tingkat kinerja pegawai yang tinggi menjadi penentu pencapaian suatu tujuan organisasi /perusahaan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan dalam bidang dan tanggung jawab masing – masing. Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya motivasi yang kuat serta dukungan lingkungan yang baik dan menyenangkan dapat membuat hasil kerja pegawai menjadi lebih maksimal dan tentunya akan berdampak baik bagi tercapainya tujuan organisasi/perusahaan.

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo (KPKNL) merupakan lembaga satu – satunya pelaksana kegiatan dan lembaga jasa lelang milik negara yang berada di Provinsi Gorontalo. Tepatnya di Jl. Drs. Achmad Nadjamuddin No. 7, Kelurahan Dulalowo Timur, Kecamatan Kota Tengah, Kabupaten Gorontalo. Adapun dalam hal ini lembaga pusat yang mengatur tentang lelang milik negara yang dimaksud adalah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (Selanjutnya disebut DJKN) ialah suatu Direktorat Jenderal yang mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan. yang terdiri dari pengelola jasa layanan lelang, bidang kekayaan negara, penilaian, serta piutang negara. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo terdapat 35 pegawai dengan posisinya masing – masing. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Kerja Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo Berdasarkan Jenisnya

No	Pegawai	Jumlah
1	ASN	24
2	Non ASN	5
3	Security	6
	Total (Orang)	35

Sumber : *Bagian Umum Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo 2023*

Mathis dan John (2006:378) , ada 5 indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kerja sama, dan kehadiran. Kantor pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo melakukan penilaian kinerja berdasarkan kuantitasnya, dengan memperhatikan jumlah yang mampu dihasilkan pegawai tersebut. Jumlah yang dimaksud dalam hal ini bisa berupa jumlah jasa atau siklus aktivitas yang dihasilkan. Disisi lain juga diukur dengan pemenuhan target dalam waktu tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Adapun capaian target yang ditetapkan oleh KPKNL Gorontalo yakni setiap triwulan wajib melakukan monitoring terhadap capaian target kerjanya. Dengan kata lain, kuantitas kerja pegawai bisa dibidang bagus apabila ia mampu menyelesaikan lebih banyak tugas dalam jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan kualitas di ukur dari persepsi pegawai tersebut terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan atau beban pekerjaan apakah sesuai dengan kemampuannya. Indikator ini menentukan keterampilan, kecakapan dan tingkat kompetensi pegawai dalam bekerja.

Hasil pekerjaan yang berkualitas berarti memenuhi standar mutu yang ditetapkan oleh perusahaan. Selanjutnya ketepatan waktu, bisa dilihat dari cara pegawai memanfaatkan waktunya seefisien mungkin dalam menyelesaikan tugas, dan sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan begitu, pekerjaan tidak akan menumpuk sehingga mengganggu pekerjaan lain. Kerja sama, yaitu ketesediaan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lainnya untuk mencapai satu tujuan bersama. Indikator ini mengukur seberapa baik pegawai menjalankan tugasnya dalam tim, bagaimana mereka berkomunikasi dengan atasan , menerima perintah dan menjelankannya, serta berkolaborasi dengan rekan pegawai. Kehadiran, dapat menggambarkan kedisiplinan, dan komitmen pegawai dalam bekerja, kepatuhan pegawai pada peraturan perusahaan mengenai jam kerja dan kesadaran terhadap kewajibannya sebagai pegawai. Hal ini mengacu pada prestasi kerja pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo melakukan penilaian kinerja setiap setahun sekali. Dengan mempertimbangkan aspek capaian kinerja baik keberhasilan maupun kegagalan semua program dan kegiatan yang telah dilaksanakan. Penilaian dilakukan pada setiap pegawai dengan menggunakan standar penilaian BS (Baik Sekali), B (Baik), C (Cukup), dan K (Kurang). Menurut informasi dari Kepala Sub Bagian Umum Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo, sasaran kinerja yang dibutuhkan perusahaan yaitu dengan perolehan nilai kumulatif minimal 50% berkategori BS (Baik Sekali) dan B (Baik) pada setiap periode penilaian.

Tabel 2. Data Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo Periode 2020 – 2022

Tahun	Jumlah Pegawai	Presentase			
		BS	B	C	K
2020	33	0%	22,56%	65,28%	1,25%

2021	28	0%	64,75%	33,53%	0,59%
2022	35	0,2%	46,66%	50,22%	1,81%

Sumber : Data Internal Sub Bagian Umum Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo 2023

Data pada tabel 2 menunjukkan bahwa tahun 2020 merupakan tahun dimana hasil dari kinerja pegawai kurang baik. Dimana persentase data pegawai yang berkategori BS (Baik Sekali) dan B (Baik) hanya mencapai 22,46%, hal ini jauh tentunya sangat jauh dari target yang telah ditetapkan yaitu diatas 50%. Namun, pada tahun 2021 terjadi peningkatan kinerja pegawai yang bisa dikatakan cukup signifikan, dimana pada tahun itu hasil kinerja Pegawai mencapai 64,75% dari nilai kumulatif kategori BS (Baik Sekali) dan B (Baik) melebihi target yang telah ditetapkan. Akan tetapi pada tahun berikutnya yakni tahun 2022 kinerja pegawai kembali mengalami penurunan yang cukup signifikan, pegawai hanya mencapai 46,66% dari kumulatif kategori BS (Baik Sekali) dan B (Baik) dan kurang dari target yang ditetapkan. Setiap tahunnya dapat diketahui bahwa kinerja pegawai masih tidak stabil (fluktuatif).

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dilapangan, saya menemukan adanya suatu masalah dalam penelitian ini. Masalah ini terjadi pada bidang pelayanan lelang, seperti (lelang tanah, bangunan, dan kendaraan). Salah satu kasus pembatalan lelang yakni terjadi di desa Tenda, kelurahan Hulonthalangi. Kota Gorontalo. Dimana berdasarkan putusan lembaga peradilan menyatakan bahwa tanah sengketa tersebut adalah tanah milik asal Maudy Sabu yang dibeli oleh Abdul Rahman Tambengi (Direktur NV Gorontalo) dalam keadaan seperti semula dan membongkar semua pagar beton dan besi yang mengelilingi tanah milik sengketa dibua oleh terguga dan menyatakan milik perusahaan NV Gorontalo. Selanjutnya permasalahan terjadi pada bagian pelayanan lelang, dimana penyelesaian berkas lelang (tanah, bangunan, dan kendaraan) tidak dapat diselesaikan dengan baik oleh pejabat lelang dan tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai pada KPKNL Gorontalo. Seperti halnya di tahun 2020 pegawai harus menyelesaikan lelang maksimal 10 pelayanan lelang, tetapi yang diselesaikan hanya 7 pelayanan. Jenis pelayanan ini berupa Lelang Eksekusi Sukarela (Barang milik swasta, orang, badan hukum, / badan usaha) yang dilelang secara sukarela; Lelang Non Eksekusi Wajib (penjualan barang) yang oleh peraturan perundang-undangan diharuskan dijual secara lelang; Lelang Eksekusi, adalah lelang untuk melaksanakan putusan atau penetapan pengadilan, dokumen-dokumen lain yang dipersamakan dengan itu, dan atau melaksanakan ketentuan perundang-undangan. Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa pegawai tidak dapat mencapai target sesuai yang ditetapkan perusahaan. Hal ini dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai itu sendiri dan akan berakibat pada penurunan kualitas kerja pegawai. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo kurang memuaskan.

Ketidakstabilan kinerja pegawai ini juga mempengaruhi salah satu indikator kinerja utama dari hasil presentase lelang Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Data Presentase Hasil Lelang Periode 2020 – 2022

Tahun	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi
2020	Hasil Presentase Lelang	100%	79,5%
2021	Hasil Presentase Lelang	100%	96%
2022	Hasil Presentase Lelang	100%	93%

Sumber : Data Internal Sub Bagian Umum Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo 2023

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja Pegawai KPKNL Gorontalo, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi seperti kurangnya kualitas pegawai yang dibutuhkan, pencapaian target yang maksimal, kurangnya kerja sama antar pegawai, serta rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai. Hal in dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo

Bln	Keterangan	Total Ketidakhadiran	Jm Pegawai	Presentase Ketidakhadiran
-----	------------	----------------------	------------	---------------------------

	Terlambat	Tugas Luar	Sakit	Tugas Belajar	Cuti			
Ags	6	8	2	5	3	24	35	68,57%
Sep	9	7	1	5	4	26	35	74,28%
Okt	7	7	6	5	4	29	35	82,85%
Nov	8	8	3	5	6	30	35	85,71%
Des	10	9	4	5	5	33	35	94,28%

Sumber : Data Internal Sub Bagian Umum Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo 2023

Berdasarkan uraian tabel diatas, menunjukkan bahwa ketidakhadiran pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo hampir mengalami kenaikan setiap bulannya. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan ketidakhadiran pegawai yang setiap bulannya naik 2-5%. Kenaikan ketidakhadiran absensi pegawai ini disebabkan karena masih banyaknya pegawai yang datang terlambat. Tingginya ketidakhadiran pegawai menunjukkan rendahnya motivasi pegawai yang dalam hal ini dapat menurunkan kinerja pegawai itu sendiri. Disisi lain kurangnya kerja sama antar pegawai masih bisa dirasakan. Berdasarkan informasi dari salah satu pegawai KPKNL bahwa masih banyak pegawai yang suka bekerja secara individu serta adanya pegawai yang bekerja tanpa adanya koordinasi terlebih dahulu.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diambil secara langsung oleh peneliti tanpa melalui perantara sehingga data yang didapatkan berupa data mentah. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui jawaban kuisioner dari yang akan menjadi responden dalam penelitian ini.

Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. Menurut Sugiyono (2015), penelitian dengan metode kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sedangkan untuk proses pengumpulan data didapat dengan melakukan survei. Dari hasil penelitian, kemudian dilakukan generalisasi atau kesimpulan tentang populasi. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan *cross sectional* dalam proses pengumpulan data, yakni melakukan pengumpulan data hanya pada satu waktu saja, tidak dilakukan secara berkelanjutan (Sekaran, 2003).

Berdasarkan tujuannya, penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian deskriptif, yaitu untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan akan sesuatu hal seperti hubungan, akibat yang terjadi, pendapat, serta kecenderungan yang berlangsung. Sebagaimana yang dikatakan oleh Sukmadinata (2006) bahwa penelitian deskriptif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena baik yang terjadi secara alamiah maupun buatan manusia. Fenomena yang dimaksud bisa berupa aktivitas, karakteristik, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan yang lainnya. Penelitian jenis ini juga diharapkan bisa menghasilkan kesimpulan yang nantinya akan menjadi masukan dan sebagai bahan pertimbangan bagi pengambil keputusan.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2016:117) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah 35 pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo.

Sampel

Dalam penelitian ini, saya menggunakan teori menurut Sugiyono (2009:62) yang menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan jumlah sampel 35 pegawai.

Teknik Analisis Data

Dengan pengujian Instrumen Penelitian seperti pengujian Validitas dan Pengujian Reliabilitas. Uji Asumsi Klasik seperti (1) Uji Normalitas, (2) Uji Multikolinieritas, (3) Uji heteroskedastisitas, (4) Uji Regresi Linier. Pengujian Hipotesis seperti (1) Uji Parsial (Uji-T), (2) Uji Simultan (Uji-F), (3) Koefisien Determinasi R^2 .

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Acuan pengambilan keputusan dalam menentukan apakah kuisisioner validitas adalah dengan melihat nilai pearson correlation Jika kofisien validitas > nilai kritis (0,30) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuesioner yang di pakai dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dengan menggunakan analisis Cronbach alpha dengan cut off 0,6 jika nilai menunjukkan > 0,6 maka kuesioner di nyatakan reliabel. Berikut hasil pengujian reliabilitas

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Koefisien Realibilitas	Angka Acuan	Status
Motivasi Kerja (X1)	0,848	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,878	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,802	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan teknik *alpha croncbach* sebagaimana yang disajikan pada tabel diatas untuk variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,848, variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan nilai koefisien sebesar 0,878 dan Kinerja Pegawai sebesar 0,802. Nilai koefisien *Cronbach's Alpha* dari variabel-variabel tersebut lebih besar dari nilai standar yang telah ditentukan yaitu 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan pada variabel-variabel dalam penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian data yang dilakukan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Karena model regresi yang baik adalah data yang terdistribusi secara normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan metode *Kolmogorof Smirnov*. kriteria pengambilan keputusannya adalah Jika hasil pengujian memiliki tingkat signifikansi > 0,05 berarti data pada variabel terdistribusi secara normal. Sebaliknya Jika hasil pengujian memiliki tingkat signifikansi < 0,05 berarti data pada variabel terdistribusi secara tidak normal. Berikut hasil pengujian normalitas data.

Tabel 6. Tabel Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	2.84374270
Most Extreme Differences	Absolute	.190
	Positive	.190
	Negative	-.178
Kolmogorov-Smirnov Z		1.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.158
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian diatas diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 1,126 dengan nilai *asymp. Sig. (2-tailed)* atau probabilitas sebesar 0,158 yang berada diatas 0,05 seperti yang telah disyaratkan. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian asumsi klasik multikolinieritas dengan menggunakan *SPSS 21* dengan rumus sebagai berikut:

$$VIF = 1/(1-R^2)$$

Rumus diatas menunjukkan bahwa untuk menghitung nilai VIF maka dibutuhkan nilai korelasi antar variabel bebas. Hasil analisis multikolinieritas dapat pula dilihat dari tabel *Collinearity Diagnostic*. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas Ketika nilai VIF yang diperoleh berada dibawah angka 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10. Berikut hasil pengujiannya.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.502	1.991
	Lingkungan Kerja	.502	1.991

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada table diatas, terlihat diperoleh untuk nilai VIF untuk variable Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1,991 yang berarti angka tersebut dikatakan tidak terjadi multikolinieritas karena nilai VIF yang diperoleh berada dibawah angka 10. Sementara untuk nilai *tolerance* yang diperoleh untuk masing-masing variable yaitu 0,502 yang berarti angka tersebut tidak kurang dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variable-variabel independent dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini uji heterokedastisitas yang digunakan adalah uji *Glejser* dimana jika nilai probabilitas dari variabel independent terhadap nilai *absolute residual* diatas 0,05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Berikut hasil pengujian heterokedastisitas dengan uji *glejser*.

Tabel 8. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.664	2.024		.316	197
Motivasi Kerja	.043	.081	.132	539	594
Lingkungan Kerja	-.088	.088	-.244	.995	327
a. Dependent Variable: Abs_RES					

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian diatas, diperoleh seluruh variabel bebas memiliki nilai probabilitas lebih besar dari tingkat alpha (0,05) terhadap *absolute residual* yaitu variabel Motivasi Kerja (0,594) dan variabel Lingkungan Kerja (0,327). Sehingga dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari masalah heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variable-variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah dilakukan uji asumsi asumsi klasik dan ternyata terpenuhi, tahap selanjutnya dilakukan pemodelan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS ditampilkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.445	2.749		1.617	.116
	Motivasi Kerja	.300	.109	.367	2.744	.010
	Lingkungan Kerja	.487	.120	.543	4.060	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil analisis diatas, model regresi linear berganda adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 4,445 + 0,300X_1 + 0,487X_2 + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4,445 menunjukkan nilai rata-rata variable Kinerja Pegawai sebesar 4,445 dengan ketentuan nilai variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja bernilai konstan atau *ceteris paribus*.
- Nilai Koefisien Regresi Variabel X1 (Motivasi Kerja) sebesar 0,300 atau sebesar 30% menunjukkan setiap perubahan variabel Motivasi Kerja sebesar 1 persen maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 30%.
- Nilai Koefisien Regresi Variabel X2 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,487 atau sebesar 48,7% menunjukkan setiap perubahan variabel Lingkungan Kerja sebesar 1 persen maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 48,7%.

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Setelah pengujian analisis regresi dilakukan selanjutnya akan dilaksanakan pengujian pengaruh secara parsial dari variabel bebas (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat yakni Kinerja Pegawai. Penentuan kriteria uji didasarkan pada perbandingan antara nilai t_{hitung} yang diperoleh dengan nilai t_{tabel} . Jika nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_A diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan dari variable independen terhadap variable dependen, dan sebaliknya jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} maka H_0 diterima dan

H_0 ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai t-tabel ini tergantung pada besarnya df (*degree of freedom*) serta tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dan nilai df sebesar $n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$ diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,036 (terlampiran). Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 21 adalah sebagai berikut :

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.445	2.749		1.617	.116
	Motivasi Kerja	.300	.109	.367	2.744	.010
	Lingkungan Kerja	.487	.120	.543	4.060	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel hasil pengujian yang telah dilakukan diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai
 Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t-hitung 2,744 > t-tabel 2,036 dan nilai signifikansi 0,010 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo. (H_1 diterima)
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
 Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t-hitung 4,060 > t-tabel 2,036 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo. (H_1 diterima).

Pengujian Simultan (Uji F)

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil pengujian model regresi (simultan) pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian simultan (Uji F) dengan bantuan program SPSS 21 ditampilkan pada tabel berikut ini:

Tabel 11 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	679.696	2	339.848	39.553	.000 ^b
	Residual	274.954	32	8.592		
	Total	954.650	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai F-hitung penelitian ini sebesar 39,553. Sedangkan nilai F-tabel pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas pembilang (df1) sebesar K (Jumlah variabel bebas) = 2 dan derajat bebas penyebut (df2) sebesar $n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$ adalah sebesar 3,29. Jika kedua nilai F ini dibandingkan, maka nilai F-hitung yang diperoleh jauh lebih besar dari F-tabel ($39,553 > 3,29$) sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal yang sama pula dapat dilihat pada tingkat signifikansi, yakni nilai probabilitas yang diperoleh dari pengujian 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Sehingga dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel

bebas (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo.

Uji Koefisien Determinasi R²

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang besarnya berkisar antara 0%-100%. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12 Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.712	.694	2.93126
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data Olahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan atau angka *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,694 atau sebesar 69,4%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 69,4% variabilitas Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variable Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Sementara untuk sisanya sebesar 30,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo. berpengaruh positif dan signifikan dalam hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa dengan adanya motivasi kerja dari pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh Grant (2008a) dalam jurnal of *Applied Psychology*, (93,48-58) menunjukkan tingkat dimana perilaku para pegawai berhasil di dalam memberikan kontribusi tujuan-tujuan organisasi. penggunaan teori kepercayaan dan teori desain pekerjaan menyatakan bahwa para pegawai akan lebih memiliki keyakinan terhadap komunikasi misi dan tindakan para manajer yang dapat dipercaya. Ini akan memungkinkan pegawai untuk melihat bagaimana pekerjaan mereka membantu pihak yang menerima manfaat serta meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini juga sesuai dengan yang dijelaskan oleh Handoko (2011) bahwa motivasi kerja merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja pegawai yang maksimal, sedangkan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja pegawai yang rendah.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan dengan hasil deskriptif pada variabel motivasi kerja yang memperoleh skor pada kategori baik. Berdasarkan enam indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini, terdapat tiga indikator yang memperoleh skor sangat baik yaitu pada indikator kompensasi dimana dalam dua pernyataannya memperoleh skor sangat baik yaitu Gaji pokok yang saya terima telah memenuhi kebutuhan dasar dan Insentif yang diberikan oleh instansi dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh Menurut Handoko (2001:155) apabila kompensasi diberikan secara benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran – sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi pegawai, karena kompensasi mencerminkan nilai karya Pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kemudian indikator lainnya yang memperoleh skor sangat baik yaitu indikator komunikasi dan indikator pelatihan. Namun dari kedua indikator tersebut masih terdapat pernyataan yang memperoleh skor baik yaitu pada indikator komunikasi pernyataan Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap pimpinan dan pada indikator pelatihan pernyataan Atasan memberikan kesempatan mengikuti pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan. Sedangkan untuk tiga indikator lainnya memperoleh skor baik yaitu indikator kebutuhan, indikator kepemimpinan, dan indikator prestasi. Adapun pernyataan yang memperoleh skor tertinggi adalah pernyataan pada indikator komunikasi yaitu Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan sesama pegawai lain. Hal tersebut sesuai dengan yang dijelaskan oleh Arep (2003:81), bahwa dalam suatu organisasi komunikasi perlu dijalin secara baik antara atasan dengan bawahan atau sesama bawahan, karena dengan komunikasi yang lancar maka arus komunikasi akan berjalan lancar pula serta tidak terjadi adanya mis komunikasi yang akan mengakibatkan kesimpang siuran dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi. Dengan

komunikasi yang lancar kebijakan organisasi akan dapat lebih mudah dimengerti. Sedangkan skor pernyataan paling rendah adalah pada pernyataan pada indikator kepemimpinan yaitu Pimpinan ditempat saya bekerja mampu menjadi teladan dalam menguasai suatu pekerjaan, dan pernyataan pada indikator prestasi yaitu Pegawai berusaha semaksimal mungkin untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muchamad Ressa Farizky (2017), Aldo Herlambang Gardjito, dkk (2014), serta AA Gede Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya (2015) yang hasil penelitiannya diperoleh motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Muchamad Ressa Farizky (2017) dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa Pegawai akan mampu mencapai kinerja yang maksimal jika ia memiliki motivasi tinggi. Hal ini sesuai dengan Keith Davis dan Suhar Saputra (Pramularso:2018) yang mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi, dimana faktor ini merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan suatu tekanan psikologis yang ada dalam diri seorang pegawai dimana dapat menentukan arah perilakunya di dalam perusahaan dalam tingkat usaha maupun tingkat ketahanannya untuk menghadapi suatu permasalahan dan hambatan yang ada dalam suatu perusahaan. Dengan adanya motivasi yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo. berpengaruh positif dan signifikan dalam hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa dengan lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan rasa kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dijelaskan Arep (2003:103) bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat pegawai betah bekerja, sehingga akan timbul semangat dan kegairahan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, serta hasil kinerja pegawai pun akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan mengakibatkan prestasi kinerja pegawai menurun.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan dari hasil deskriptif variabel lingkungan kerja yang memperoleh skor pada kategori baik. Dari dua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini, keduanya memperoleh skor baik yaitu pada indikator kebutuhan fisik dan indikator kebutuhan non fisik. Adapun pernyataan yang memperoleh skor tertinggi adalah pernyataan pada indikator kebutuhan fisik yaitu Saya merasa cahaya langsung dari lampu membantu pekerjaan. Sedangkan skor pernyataan paling rendah adalah pernyataan pada indikator kebutuhan non fisik yaitu Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan pegawai lain. Namun demikian untuk secara keseluruhan pada variabel lingkungan kerja di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo sudah berjalan dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muchamad Ressa Farizky (2017), Aldo Herlambang Gardjito, dkk (2014), serta AA Gede Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya (2015) yang hasil penelitiannya diperoleh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Aldo Herlambang Gardjito, dkk (2014) dalam hasil penelitiannya menjelaskan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat Roelofsen Dalam Saleem (2012), bahwa salah satu kebutuhan manusia yang fundamental adalah sebuah lingkungan kerja yang memungkinkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka secara optimal dibawah kondisi nyaman.

Pengaruh Simultan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo. Motivasi adalah hasrat untuk berupaya guna memberikan manfaat bagi orang lain. Grant (2008a) dalam jurnal of *Applied Psychology*, (93,48–58) menunjukkan tingkat dimana perilaku para pegawai berhasil di dalam memberikan kontribusi tujuan-tujuan organisasi. Penggunaan teori kepercayaan dan teori desain pekerjaan menyatakan bahwa para pegawai akan lebih memiliki keyakinan terhadap komunikasi misi dan tindakan para manajer yang dapat dipercaya. Ini akan memungkinkan pegawai untuk melihat bagaimana pekerjaan mereka membantu pihak yang menerima manfaat serta meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat pegawai betah bekerja, sehingga akan timbul semangat dan kegairahan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, serta hasil kinerja pegawai pun akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan mengakibatkan prestasi kinerja pegawai menurun.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo. berpengaruh positif dan signifikan dalam hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa dengan adanya motivasi kerja dari pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo. berpengaruh positif dan signifikan dalam hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa dengan lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan rasa kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo. Dengan adanya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat pegawai betah bekerja, sehingga akan timbul semangat dan kegairahan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, serta hasil kinerja pegawai pun akan meningkat.

SARAN

Berdasarkan pada simpulan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka bagi pimpinan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo untuk dapat lebih meningkatkan motivasi kerja dari pegawai agar dapat lebih mengayomi para pegawai karena berdasarkan hasil penelitian ini indikator kepemimpinan memperoleh skor yang paling rendah. Sehingga dengan pemimpin yang dapat menjadi teladan bagi pegawai akan meningkatkan motivasi kerja pegawainya sehingga pegawai akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya kinerja pegawai akan lebih baik lagi.
2. Diharapkan kepada pemimpin Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja yaitu berupa komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan, dan antar pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan pegawai dapat memahami sikap yang berbeda-beda diantara sesama pegawai lainnya dalam melakukan pekerjaan. Sehingga pegawai bisa bekerja sama antar rekan kerja. Hal tersebut sangat diperlukan demi kemajuan kinerja pegawai.
3. Hasil koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 69,4%, sehingga masih ada 30,6% faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang didukung dengan teori dan isu-isu terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, Syahrul. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Cabang Sungguminasa".
- Analisa, Lucky Wulan ; Rahardjo, M. (2011). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang) (Doctoral Dissertation, Universitas Diponegoro).
- Batan, Kanisius Florianus Taka. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Komersial Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. 2018 Phd Thesis. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Darmadi, Darmadi. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 2020, 3.3.
- Darmawanto Halimah, N. P. M. (2019) Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Perawat Di Santosa Hospital Bandung Kopo (Doctoral Dissertation, Universitas Pasundan).
- Dewi, Adhita Maharani ; Handraruwati, Indah. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Cv Marthani. Magisma : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 2018, 6.1 : 1-22
- Ermawari, Yuli, Dan Amboingtyas. "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Produksi Video Preparation Pada Pt. Hit Polytron Yang Berimplikasi Pada Produktivitas". Journal Of Management 3.3 (2017).
- Jatmiko, Enggar Dwi. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kompartemen Pabrik Ii Pt. Petrokimia Gresik). Diss. Brawijaya University, 2015.
- Luthfiah, M. I. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (Bplhd) Provinsi Jawa Barat.
- Murdiyanto, Agus. "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Motor Hepy Cabang Jawa Tengah". Telaah Manajemen 9.1 (2012)
- Pamungkas, A. D. P., Hamid, D., Dan Prasetya. A. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Pegawai. Jurnal Administrasi Bisnis, 43(1).
- Pratama, Yofanda Budi. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Sleman. Universitas Negeri Yogyakarta. Fakultas Ekonomi. Program Studi Manajemen Diakses Pada Tanggal, 2015,10.
- Putra, Nanda Pramana, Susi Indriyani, Dan Rina Lolyana. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pln Kota Bandar Lampung.
- Santoso, E. (2013). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Central Asia Kudus". E – Jurnal Universitas Diponegoro.
- Suandani, Ayu, Et Al. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv Unit Usaha Balimbingan". Maker : Jurnal Manajemen 4.2 (2018) : 1-9.
- Suprpto, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Bri. Jurnal Istiqro, 2(2), 104-113.
- Umama, Hanny Azza. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Study Pada Perusahaan Nety Collection Di Malang)". Sains Manajemen 2.2 (2016).
- Wun, Mariana Olivia;Masman, Ronnie Resdianto. Pengaruh Lingkungan Kerja, Penilaian Kinerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Feb Universitas Tarumanegara Di Jakarta. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 2020, 2.1:90-101.

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS

P-ISSN 2620-9551

E-ISSN 2622-1616

JAMBURA: Vol 7. No 2. September 2024

Website Jurnal: <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>

Zulfikar, Muhammad Arifin. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (Kpknl) Medan. Diss 2017.