



Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok

Natasya Nada Afrinda

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika,
Jakarta, Indonesia

*Email Korespondensi: natasyanadaafrinda@gmail.com

Diterima: 05-07-2026 | Disetujui: 12-07-2026 | Diterbitkan: 14-07-2026

ABSTRACT

Work motivation that is not optimal and a work environment that needs to be improved are factors that need to be considered in efforts to improve employee performance. This study aims to determine the influence of work motivation and work environment on employee performance at the Depok City Cooperative and Micro Business Agency. The study employed a quantitative approach using a saturated sampling involving 53 employees as respondents. Data were collected through interviews, observations, and questionnaires using a Likert scale. Data analysis was conducted using SPSS through validity, reliability, classical assumption test, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and coefficient of determination. The results indicate that work motivation does not have a significant effect on employee performance, with a significance value of $0.146 > 0.05$. In contrast, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, work motivation and work environment significantly affect employee performance. The Adjusted R Square value of 0.351 indicates that both variables explain 35.1% of employee performance, while the remainder is explained by other factors.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.

ABSTRAK

Motivasi kerja yang belum optimal serta lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh yang melibatkan 53 pegawai sebagai responden. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner menggunakan skala likert. Analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,146 > 0,05$. Sebaliknya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,351 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 35,1% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Katakunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Afrinda, N. N. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 2184-2194. <https://doi.org/10.63822/e377z761>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam instansi pemerintah, kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam mendukung penyelenggaraan pelayanan publik yang berkualitas. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai perlu menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia (Novitasari & Liana, 2024).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja dan lingkungan kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Novriansya et al., 2022). Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga berperan dalam meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai (Wahyuni et al., 2023).

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok merupakan instansi yang berperan dalam pembinaan, pengembangan, dan pemberdayaan koperasi serta pelaku usaha mikro. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja. Motivasi kerja pegawai dinilai belum optimal, sementara lingkungan kerja masih memerlukan perbaikan pada beberapa aspek fasilitas dan kenyamanan kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Aprianto & Sunarto, 2024) dan (Darwin et al., 2022). Namun, penelitian mengenai kedua variabel tersebut pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok.

Tujuan dari penelitian ini, yaitu (1) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok; (2) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok; (3) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan antarvariabel melalui analisis statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok yang berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian karena jumlah populasi relatif kecil. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 53 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat. Kuesioner disebarakan secara daring melalui Google Form pada bulan Mei 2026. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi IBM SPSS. Tahapan analisis meliputi uji kualitas data yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang kemudian diuji melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (Adjusted R Square). Seluruh pengujian menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Hasil uji validitas data ditunjukkan pada Tabel 1

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

No Item	R - hitung	R - tabel	Keterangan
X1.1	0,650	0,2706	VALID
X1.2	0,664	0,2706	VALID
X1.3	0,575	0,2706	VALID
X1.4	0,681	0,2706	VALID
X1.5	0,460	0,2706	VALID
X1.6	0,455	0,2706	VALID
X1.7	0,771	0,2706	VALID
X1.8	0,753	0,2706	VALID
X1.9	0,655	0,2706	VALID
X1.10	0,518	0,2706	VALID

(Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil validitas dari seluruh pernyataan kuesioner dari variabel motivasi kerja (X1) dinyatakan **valid**, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Hasil uji validitas data ditunjukkan pada Tabel 2

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No Item	R - hitung	R - tabel	Keterangan
X2.1	0,610	0,2706	VALID
X2.2	0,701	0,2706	VALID
X2.3	0,701	0,2706	VALID
X2.4	0,712	0,2706	VALID
X2.5	0,695	0,2706	VALID
X2.6	0,727	0,2706	VALID
X2.7	0,719	0,2706	VALID
X2.8	0,806	0,2706	VALID
X2.9	0,620	0,2706	VALID
X2.10	0,505	0,2706	VALID

(Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil validitas dari seluruh pernyataan kuesioner dari variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan **valid**, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Hasil uji validitas data ditunjukkan pada Tabel 3

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No Item	R - hitung	R - tabel	Keterangan
Y1.1	0,610	0,2706	VALID
Y1.2	0,745	0,2706	VALID
Y1.3	0,780	0,2706	VALID
Y1.4	0,595	0,2706	VALID
Y1.5	0,714	0,2706	VALID
Y1.6	0,364	0,2706	VALID
Y1.7	0,699	0,2706	VALID
Y1.8	0,383	0,2706	VALID
Y1.9	0,622	0,2706	VALID
Y1.10	0,622	0,2706	VALID

(Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil validitas dari seluruh pernyataan kuesioner dari variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan **valid**, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas data ditunjukkan pada Tabel 4

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja	10	0,818	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	10	0,869	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai	10	0,812	0,70	Reliabel

(Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) mendapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,818 > 0,70$, dinyatakan reliabel. Variabel lingkungan kerja (X2) mendapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,869 > 0,70$, dinyatakan reliabel. Dan variabel kinerja pegawai (Y) mendapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,812 > 0,70$, dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data ditunjukkan pada Tabel 5

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78794020
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.050
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

(Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil signifikansinya sebesar $0,200 > 0,05$. Jadi bisa dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas data ditunjukkan pada Tabel 6

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	12.331	5.313		2.321	.024	
	TOTAL_X ₁	.178	.121	.187	1.475	.146	.779 1.284
	TOTAL_X ₂	.511	.128	.503	3.975	.000	.779 1.284

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

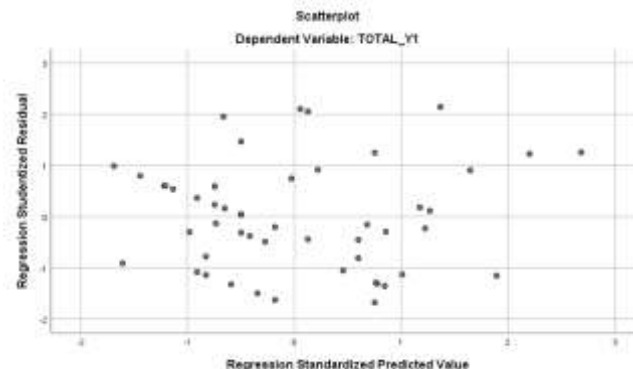
(Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) nilai VIF nya adalah 1,284 ($1,284 < 10$) serta *tolerance* 0,779 ($0,779 > 0,1$). Dan variabel lingkungan kerja (X2) nilai VIF nya adalah 1,284 ($1,284 < 10$) serta *tolerance* 0,779 ($0,779 > 0,1$). Maka dapat disimpulkan pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedasitas

Hasil uji heteroskedasitas data ditunjukkan pada Gambar 1

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedasitas



(Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0, tidak membentuk pola gelombang dan pola tertentu. Jadi, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas.

Uji Linearitas

Hasil uji linearitas data ditunjukkan pada Tabel 7

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja	0,038	Tidak Linear
Lingkungan Kerja	0,091	Linear

(Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji linearitas dari variabel motivasi kerja (X1) lebih kecil dari 0,05 (signifikansi $< 0,05$), jadi dapat dikatakan bahwa motivasi kerja tidak linear. Sedangkan variabel lingkungan kerja (X2) lebih besar dari 0,05 (signifikansi $> 0,05$), jadi dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja linear.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial (Uji t) data ditunjukkan pada Tabel 8

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.331	5.313		2.321	.024
	TOTAL_X 1	.178	.121	.187	1.475	.146
	TOTAL_X 2	.511	.128	.503	3.975	.000

(Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026)

Diketahui nilai t_{tabel} dengan uji dua arah:

$$t_{tabel} = (\alpha/2) ; df = (n - k - 1)$$

$$t_{tabel} = (0.05/2) ; df = (53 - 2 - 1)$$

$$t_{tabel} = (0,025) ; df = (50)$$

jadi, t_{tabel} yang didapat sebesar 2,009

Berdasarkan tabel diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Pengujian Motivasi Kerja(X1)

1. T_{hitung} motivasi kerja $1,475 < t_{tabel}$ 2,009, maka H_{11} ditolak

2. Sig. motivasi kerja $0,146 < 0,05$, maka H_{11} ditolak

Artinya variabel motivasi kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok.

Pengujian Lingkungan Kerja (X2)

1. T_{hitung} lingkungan kerja $3,975 > t_{tabel}$ 2,009, maka H_{12} diterima

2. Sig. lingkungan kerja $0,000 < 0,05$, maka H_{12} diterima

Artinya variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan (Uji F) data ditunjukkan pada Tabel 9

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.749	2	121.874	15.077	.000 ^b
	Residual	404.176	50	8.084		
	Total	647.925	52			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

(Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026)

Diketahui nilai F_{tabel} sebagai berikut:

$$Df_1 = k \text{ (banyaknya variabel independent)} = 2$$

$$Df_2 = (n - k - 1)$$

$$= (53 - 2 - 1)$$

$$= 50$$

$$F\text{-tabel} = 3,18$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. F_{hitung} 15,077 $> F_{tabel}$ 3,18, maka H_{13} diterima

2. Sig. 0,000 $< 0,05$, maka H_{13} diterima

Artinya variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 1,475 yang lebih kecil dari t-tabel 2,009 serta nilai signifikansi $0,146 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditolak.

Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok. Kondisi tersebut dimungkinkan karena kebutuhan pegawai telah relatif terpenuhi sehingga motivasi kerja tidak lagi menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Jannah et al., 2023) dan (Husna & Prasetya, 2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 3,975 yang lebih besar dari t-tabel 2,009 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung fasilitas yang memadai mampu meningkatkan produktivitas serta efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugas. Temuan ini mendukung pendapat (Budiasa, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menunjang kenyamanan dan kelancaran aktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Aulianadewi & Siska, 2024) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 15,077 yang lebih besar dari F-tabel 3,18 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kombinasi motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Aulianadewi & Siska, 2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Meskipun motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, keberadaannya bersama lingkungan kerja tetap memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 35,1% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprianto, N. K., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Barokah di Larangan Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation (JORAPI)*, 2(3), 2205–2214.
- Aulianadewi, T., & Siska, E. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Keuangan Negara STAN. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 156–168. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i3.3754>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (N. K. Suryani (ed.); Vol. 5, Issue 3). CV. Pena Persada.
- Darwin, D., Palinggi, Y., & Djiu, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIMAP)*, 1(2), 85–92.
- Gandung, M. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Mandiri Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 66–70. <https://doi.org/10.59841/glory.v2i4.1864>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Jannah, S. K., Arief, M. Y. A., & Tulhusnah, L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional FEB UNARS (SIFEBRI'S)*, 1(1), 309–323.
- Lie, D., Nusannas, I. S., Aristana, I. N., Silalahi, M., Suarnaya, I. P., Islami, P. Y. N., Kusnadi, I. H., Retnowati, A. N., Usadha, I. D. N., Rosharita, R., Sofiyan, S., Ratnawati, R., Wahid, M. N. A., Suhardi, S., & Abdurrohman, A. (2022). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (S. Acai (ed.)). Media Sains Indonesia.
- Novitasari, R., & Liana, L. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delamibrands Kharisma Busana. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA)*, 7(2), 1748–1757.
- Novriansya, D., Idayati, I., Riance, A., & Suwarno, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1), 85 of 100.
- Praditya, R. A., Prayuda, R. Z., & Purwanto, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di UKM. *PROFESOR (Professional Education Studies and Operations Research)*, 2(1), 46–54.
- Sari, J. K., & Andi, D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Abadi Mitra Teknologi. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 427–437. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JOAIIA/index427>
- Simatupang, L. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Maju Bersama Motor. *Jurnal Darma Agung*, 31(2), 1 of 14.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin (JIM)*, 1(1), 1–14.
<https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Zulfikar, Z., Serang, S., & Labbase, I. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Ujung Pandang. *BENEFIT: Journal Of Business, Economics, And Finance*, 4(2), 135–147.