

The Influence Of Motivation And Work Environment On Employee Performance In The Food Security Service Of South Lampung District

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Selatan

Catur Martalia ¹⁾, Senen Mustakim ²⁾

^{1,2)}Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Email: ¹⁾ catur@gmail.com

How to Cite :

Martalia, C., Mustakim, S. (2025). The Influence Of Motivation And Work Environment On Employee Performance In The Food Security Service Of South Lampung District. JURNAL EMA, 2 (1). DOI: <https://doi.org/10.37676/jema.v2i1>

ARTICLE HISTORY

Received [05 Mei 2025]

Revised [10 Juni 2025]

Accepted [13 Juni 2025]

KEYWORDS

Motivation, Work Environment, Performance Regression

ABSTRAK

Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Selatan memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan ketersediaan, aksesibilitas, dan kualitas pangan bagi masyarakat. Sebagai salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas ketahanan pangan, kinerja pegawai di dinas ini menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, dua faktor utama yang perlu diperhatikan adalah motivasi dan lingkungan kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat dan keinginan pegawai untuk mencapai tujuan tertentu, Selain motivasi, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas pegawai. Faktor-faktor seperti fasilitas fisik, hubungan antar pegawai, dan kondisi kerja yang baik sangat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk Mengetahui : 1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai 2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai 3. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Selatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 40 responden. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Selatan, dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 70,8%. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Selatan dengan tingkat pengaruh sebesar 62,8%. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Selatan, dengan tingkat pengaruh sebesar 76%.

This is an open access article under the
CC-BY-SA license



ABSTRACT

The South Lampung Regency Food Security Service has a very important role in ensuring the availability, accessibility and quality of food for the community. As one of the government agencies responsible for food security, the performance of employees in this department is a key factor in achieving organizational goals. To improve employee performance, two main factors that need to be considered are motivation and work environment. Work motivation is an internal and external drive that influences employee enthusiasm and desire to achieve certain goals. Apart from motivation, the work environment also plays an important role in influencing employee performance. A comfortable, safe and supportive work environment can increase employee job satisfaction and productivity. Factors such as physical facilities, relationships between employees, and good working conditions greatly influence work effectiveness and efficiency. The aim of this research is to determine: 1. The influence of work motivation on employee performance 2. The influence of the work environment on employee performance 3. The influence of work motivation and the work environment together on employee performance at the South Lampung Regency Food Security Service. This research uses a quantitative descriptive research method, namely a research method that uses data in the form of numbers to analyze the facts found which aims to determine the relationship between variables in a population. The analysis used is simple and multiple regression. This research used 40 respondents. Based on the results of data analysis, the hypothesis answer was found as follows; There is an influence of work motivation (X1) on employee performance (Y) at the South Lampung Regency Food Security Service, with an influence level (R-square) of 70.8%. There is an influence of the work environment on employee performance at the South Lampung Regency Food Security Service with an influence level of 62.8%. There is an influence of work motivation and work environment together on employee performance at the South Lampung Regency Food Security Service, with an influence level of 76%.

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu instansi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Kunci sukses suatu instansi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana, tetapi kualitas manusia juga merupakan hal yang penting pula. Kesuksesan sesuatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dipunyai sangat memastikan keberhasilan pencapaian tujuan instansi. Setiap instansi hendak senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang jadi tujuan instansi hendaknya tercapai. Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi seperti sekarang ini, instansi harus mempunyai keunggulan kompetitif dan kinerja yang baik. Kinerja yang baik hanya akan diperoleh dari pegawai yang produktif, inovatif, kreatif, selalu bersemangat dan loyal. Kriteria pegawai seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai diantaranya motivasi dan lingkungan kerja. Kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Suatu keinginan dalam diri yang mendorong seseorang untuk melakukan setiap kegiatan inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Motivasi menurut Luthans (2006) adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja pegawai dan akan berdampak pada kinerja pegawai yang menurun.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Untuk itu sebuah organisasi dapat memberikan penghargaan atau *rewards* serta fasilitas tertentu sebagai alat untuk memotivasi pegawai. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan tertentu. Motivasi juga dipahami sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Pengadaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi para pegawainya merupakan salah satu hal yang selalu diusahakan oleh kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Selatan. Misalnya dengan melengkapi fasilitas yang belum layak dan belum tersedia di instansi, seperti misalnya mushola, kantin, toilet maupun tempat parkir serta dengan lebih meningkatkan komunikasi dan hubungan harmonis antar pegawai, contohnya dengan diadakannya gathering, karya wisata serta pengarahan-pengarahan langsung dari atasan kepada bawahan. Namun demikian terjadinya tidak harmonisnya hubungan dengan rekan-rekan kerja sering menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Siagian (2013:35) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin. Dengan demikian motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi terutama para pemimpin, dimana pemimpin setiap hari berhubungan langsung dengan bawahan di tempat kerja. Pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik memerlukan motivasi, tugas pemimpin dalam hal ini ialah membuat lingkungan kerja yang baik sedemikian rupa sehingga pegawai dalam organisasi termotivasi dengan sendirinya, untuk itu diperlukan pemahaman motivasi yang baik, baik dalam diri bawahan atau pegawai guna membantu dalam meningkatkan kinerjanya. Motivasi seseorang ditentukan oleh intensitas motifnya. Cahyono dan Suharto (2015:39) mengartikan motif yakni dorongan kebutuhan, keinginan, dan rangsangan. Sedangkan menurut Martoyo (2013:75) motif adalah daya pendorong atau tenaga pendorong seseorang yang mendorong seseorang untuk bertindak. Jadi, dengan adanya motif dalam diri seseorang maka akan menimbulkan motivasi. Suranta, (2013:83) menyatakan motivasi adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhi

untuk memenuhi tujuan tertentu. Menurut Mangkunegara (2015:126) motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Robbins (2016:40) menyatakan bahwa motivasi yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi adalah proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu, dengan dasar manusia mudah diberikan motivasi karena jika kebutuhannya terpenuhi maka seseorang akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Masrukhin dan Waridin (2016:92) berpendapat bahwa motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas, dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan menurut As'ad (2013:174) adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan. Fraser dalam Robbins (2016: 209) menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari, yang meliputi pelayanan pegawai, kondisi kerja dan hubungan pegawai.

Sedarmayanti (2014:57) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Nitisemito (2013:183) mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari beberapa pendapat di atas maka jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kondisi lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Tohardi (2013:136), lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas. Para pegawai yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja pegawainya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan.

Anoraga (2013:79) menyatakan lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik atau menyenangkan akan membawa pengaruh yang baik pada semua pihak baik para pekerja, pimpinan ataupun pekerjaannya. Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar pegawai/pegawai merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan.

Kinerja Pegawai

Robbins (2016:56) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu Mangkunegara (2015:28) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2014:13) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Berdasarkan definisi dan batasan kinerja dari para ahli di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Menurut Umar (2015:179), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jenis uji validitas yang digunakan yaitu validitas konstruk di mana peneliti mencari definisi-definisi yang dikemukakan para ahli yang tertulis dalam literatur. Metode pengujian validitas instrument penelitian yang digunakan adalah korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

- r = Keeratan hubungan (korelasi)
- x = Jumlah skor pertanyaan
- y = Jumlah skor total pertanyaan
- N = Jumlah sampel yang akan diuji

Kriteria putusan:

$r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $Sig, < 0,05$ maka instrumen yang digunakan adalah valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$ dan $Sig, > 0,05$ maka instrumen yang digunakan adalah tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uyanto (2016:49), menyatakan suatu instrumen pengukuran (misal kuesioner) dikatakan reliabel bila memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukuran. Suatu pengukuran mungkin reliabel tapi tidak valid, tetapi suatu pengukuran tidak bisa dikatakan valid bila tidak reliabel. Uji reliabilitas menggunakan rumus korelasi *Alpha Cronbach*. (Uyanto.2016:50) digunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha_{Cronbach} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_p^2} \right)$$

Keterangan:

K = Jumlah butir dalam skala pengukuran

S_i^2 = Ragam (*variance*) dari butir ke-i

S_p^2 = Ragam (*variance*) dari skor total

Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. (Uyanto.2016:50). Penghitungan instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), menggunakan alat bantu program statistika SPSS version 21.

Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrumen (daftar pernyataan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel). Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh motivasi dan budaya terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi linear dengan rumus sebagai berikut :

Persamaan Regresi Linear Sederhana

Menentukan persamaan regresi linear sederhana untuk X_1 :

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi X_1
- X_1 = motivasi
- e = Faktor kesalahan

Persamaan regresi linear sederhana untuk X_2 :

$$Y = a + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi X_2
- X_2 = lingkungan kerja
- e = Faktor kesalahan

Persamaan Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi X_1
- b_2 = Koefisien regresi X_2
- X_1 = motivasi kerja
- X_2 = lingkungan kerja
- e = Faktor kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen (Uji Validitas dan Realibilitas)

Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah korelasi person. Uji validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing dengan skor total variabel. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ yaitu 0.444. Dengan demikian berdasarkan uji validitas, suatu item

pernyataan dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} skor item terhadap skor totalnya di atas 0.444 atau dikatakan tidak valid apabila nilai r_{hitung} item pernyataan tersebut lebih kecil dari 0.444. Oleh karenanya, semakin baik nilai koefesien Korelasi Pearson suatu item, memperlihatkan semakin baik validitas item tersebut. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Program SPSS 26. Berdasarkan pengujian validitas dari masing-masing variabel yaitu 10 pernyataan untuk variabel bebas (X_1, X_2) dan variabel terikat (Y) jawaban responden telah memiliki validitas yang cukup baik. Hasil keseluruhan dari pengujian validitas terhadap instrument pernyataan untuk variabel Motivasi kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) serta variabel Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Uji Validitas Motivasi kerja (X_1)

Tabel 1 Uji Validitas Motivasi kerja (X_1)

Item Pernyataan	r_{table}	Koefesien r_{hitung}	Keterangan
1	0.444	0.844	Valid
2	0.444	0.812	Valid
3	0.444	0.662	Valid
4	0.444	0.714	Valid
5	0.444	0.699	Valid
6	0.444	0.844	Valid
7	0.444	0.812	Valid
8	0.444	0.662	Valid
9	0.444	0.759	Valid
10	0.444	0.780	Valid
Rata - rata	0.444	0,759	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Motivasi kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0.444$. Dengan nilai rata-rata $r_{hitung} = 0.759$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Motivasi kerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel 2 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

Item Pernyataan	r_{table}	Koefesien r_{hitung}	Keterangan
1	0.444	0.683	Valid
2	0.444	0.779	Valid
3	0.444	0.749	Valid
4	0.444	0.854	Valid
5	0.444	0.833	Valid
6	0.444	0.561	Valid
7	0.444	0.833	Valid
8	0.444	0.769	Valid
9	0.444	0.616	Valid
10	0.444	0.731	Valid
Rata - rata	0.444	0,741	Valid

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Lingkungan Kerja memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata $r_{hitung} = 0.741$ lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Lingkungan Kerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Validitas Kinerja (Y)

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja (Y)

Item Pernyataan	r_{table}	Koefesien r_{hitung}	Keterangan
1	0.444	0.700	Valid
2	0.444	0.580	Valid
3	0.444	0.554	Valid
4	0.444	0.700	Valid
5	0.444	0.829	Valid
6	0.444	0.643	Valid
7	0.444	0.774	Valid
8	0.444	0.599	Valid
9	0.444	0.561	Valid
10	0.444	0.734	Valid
Rata - rata	0.444	0.667	Valid

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Kinerja memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata r_{hitung} 0.667 lebih besar dari r_{tabel} 0.444. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Kinerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui layak tidaknya data responden yang digunakan dalam penelitian ini. Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,778 atau lebih.(Uyanto, 2017). Untuk mengetahui reliabilitas atau tidaknya data variabel penelitian ini dapat diketahui dengan menggunakan alat bantu program statistika SPSS version 26 sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi kerja (X_1)

Hasil dari uji reliabilitas variabel Motivasi kerja (X_1) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10 pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi kerja (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.879	10

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai $Alpha$ Motivasi kerja (X_1) sebesar 0,839, dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena alpha-nya sebesar 0.879 >0.60. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Hasil dari uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja (X_2) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10 pernyataan sebagai berikut :

Tabel 5 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.876	10

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai α Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,806, dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha-nya sebesar $0.876 > 0.60$. Ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Hasil dari uji reliabilitas variabel Kinerja (Y) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.835	10

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai α Kinerja (Y) sebesar 0,735, dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha-nya sebesar $0.835 > 0.60$. Ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Uji Hipotesis Motivasi kerja (X_1)
Tabel 7. Uji Motivasi kerja (X_1)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.426	2.395		2.266	.026
Motivasi kerja	0.847	0.061	.848	13.836	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 13.836. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.665, maka $t_{hitung} 13.836 > t_{tabel} 1.665$ sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Motivasi kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat diterima. Jadi variabel Motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Persamaan regresi antara variabel Motivasi kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah $Y = 4.426 + 0.847 X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Selatan sebesar 0.847 point. Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh koefisien determinasi Motivasi kerja terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 8 Koefisien Determinasi Motivasi kerja terhadap Kinerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.848 ^a	0.708	0.715	1.944

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Motivasi kerja (X_1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,848 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,708 \times 100\% = 70,8\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja (Y) di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Selatan sebesar 70,8%, sedangkan sisanya sebesar 29,2 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Lingkungan Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 9 Uji Hipotesis Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.467	3.027		1.476	.144
	Lingkungan Kerja	0.870	0.077	0.792	11.253	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} 11.253$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.665, maka $t_{hitung} 11.253 > t_{tabel} 1.665$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) dapat diterima. Persamaan regresi antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah $Y = 4.467 + 0.870 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.870 point. Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 10 Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.792 ^a	0.628	0.623	2.234

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,792 termasuk dalam kategori Kuat yakni (0,600 – 0,799). Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,628 \times 100\% = 62,8\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja (Y) sebesar 62,8%, sedangkan sisanya sebesar 37,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Disiplin (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan sebagai berikut :

Tabel 11 Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	655.499	2	377.749	121.278	.000 ^b
	Residual	151.203	38	3.395		
	Total	906.701	40			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Dari uji anova atau uji F didapat F hitung sebesar 121.278 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,115 maka Motivasi kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Motivasi kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) dapat terbukti atau diterima. Perhitungan simultan variabel Motivasi kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 26 sebagai berikut :

Tabel 12 Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.886 ^a	0.760	0.744	1.842

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

Hasil perhitungan tingkat korelasi simultan antara Motivasi kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,866 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000). Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,760 \times 100\% = 76\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 76% dan sisanya sebesar 24% disebabkan faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

Analisis Regresi Linier Berganda (X_1) dan (X_2) terhadap (Y)

Tabel 13 Perhitungan Regresi Berganda Motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.883	2.530		.784	0.436
	Motivasi kerja	0.598	0.099	0.599	6.025	0.000
	Lingkungan Kerja	0.336	0.109	0.306	3.079	0.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat Model Regresinya adalah :

$$Y = 1.883 + 0,598 X_1 + 0,336 X_2$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi kerja sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,598 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Lingkungan Kerja sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,336 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,598$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,336$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja hampir sama dalam meningkatkan Kinerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Selatan.

Pembahasan

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Motivasi kerja (X_1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,848 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000) artinya Motivasi kerja mempunyai kaitan atau hubungan yang sangat kuat sebagai penentu untuk meningkatkan Kinerja. Sedangkan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} Motivasi kerja terhadap Kinerja sebesar $= 13.836 > t_{tabel} 1.665$. Besarnya koefisien determinasi Motivasi kerja terhadap Kinerja adalah 70,8%. Dengan persamaan regresi Motivasi kerja dan Kinerja adalah sebesar $Y = 4.426 + 0.847 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Selatan sebesar 0,847 point. Hal ini memberikan pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Selatan 70,8%, sedangkan sisanya sebesar 29,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Selatan. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan variabel Kinerja (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Selatan sebesar 0,792 termasuk dalam kategori Kuat yakni (0,600 – 0,799). Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 11.253 > t_{tabel} 1.665$. Dan untuk nilai Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 62,8%. Untuk model persamaan Lingkungan Kerja regresinya adalah $Y = 4.467 + 0.870 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0,870 point. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja sebesar 62,8%, sedangkan sisanya sebesar 37,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 11.278 jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} 3,115$. Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Motivasi kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,866 termasuk dalam kategori Sangat Kuat. Untuk Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Selatan, sebesar 75%, sedangkan sisanya sebesar 25% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh Motivasi kerja (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Selatan dibuktikan dengan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar $= 13.836 > t_{tabel} 1.665$. Dengan persamaan regresi $Y = 4.426 + 0.847 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari

- variabel Motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai sebesar 0.847 point. Besarnya hubungan antara Motivasi kerja dan Kinerja pegawai sebesar 0,848 (Sangat Kuat) sedangkan besarnya pengaruh/Koefisien Determinasi (KD) Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 70,8%, sedangkan sisanya sebesar 29,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.
2. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Selatan dibuktikan dengan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 11.253 > t_{tabel} 1.665$. Persamaan regresi Lingkungan Kerja dengan Kinerja pegawai adalah $Y = 4.467 + 0.870 X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai sebesar 0.870 point. Besarnya hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja pegawai adalah 0,792 (termasuk dalam kategori Kuat), sedangkan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 62,8%, sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.
 3. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Selatan, dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 11.278 jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} 3,115$. Persamaan regresi berganda antara Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja pegawai adalah $Y = 1.883 + 0,598 X_1 + 0,336 X_2$. Besarnya pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai sebesar 76%, sedangkan sisanya sebesar 24% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Besarnya hubungan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah 0,866 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat).

Saran

1. Variabel Motivasi kerja, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan Kinerja pegawai adalah pernyataan no 2, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih disiplin, efektif dan efisien.
2. Variabel Lingkungan Kerja perlu mendapat perhatian dan ditingkatkan adalah pernyataan 3 agar pegawai dapat bekerja dengan penuh tanggungjawab dan bersungguh-sungguh sehingga peningkatan Kinerja pegawai bisa lebih optimal.
3. Variabel Kinerja yang perlu ditingkatkan yaitu pernyataan 8, peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi bagi pegawai agar bekerja sesuai mutu dan standar yang telah ditentukan sehingga pekerjaan dapat selesai dengan efektif serta efisien dan kinerja pegawai bisa tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, dkk. 2022. *Buku Pedoman Penulisan dan Bimbingan Tesis*. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. Bandar Lampung: Saburai Press.
- Anisah, Tri. Ratnasari, Sri Langgeng. 2019. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam. *Jurnal BENING, Universitas Riau Kepulauan Batam Vol 6 No 2, (2019)*
- Arikunto, Suharsimi, 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta. Rineka Cipta,
- Cahyono, Budhi dan Suharto, 2015, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal JRBI Vol. 1, No. 4 2015*.
- Damayanti, Shinta Dewi. Habe, Hazairin. Kawuluan, Bovie. 2022. Pengaruh Lingkungan kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, Dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu). *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis Vol 2 No.1 (2022)*
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks.

- Ferdinand, Augusty. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. Semarang. BP Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan sumber daya manusia*. BPFE: Yogyakarta Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Kurniawan, Ferdy. 2019. Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana Vol 5, No 3 (2019)*.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Mochammad. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo. 2013. *Metode Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Masrukhin dan Waridin. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya*. Jakarta: Gramedia.
- Nurasnita, Nurasnita. Harahap, Lokot Muda. 2018. Pengaruh Lingkungan kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt PLN (Persero) Wilayah Sumut. *JURNAL PLANS Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis Volume 13 No. 2 November 2018*
- Robbins, Stephen. P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo
- Santoso, Catur Ichwan. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke-I Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai 27-28 September 2021*
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2016. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Jakarta. Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. P. 2013. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Sodirin, Aprianis. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB) Vol. 1, No. 1, April 2020*.
- Umar, Husein, 2015. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Uyanto, Stanislaus. 2016. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu