



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 393-403

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pangan Kota Gorontalo

Robiyati Podungge^{1✉}, Valentina Monoarfa², Lisda L. Asi³, Melan Angriani Asnawi⁴,
Indah Rahmadanti Sjahbuddin⁵
Universitas Negeri Gorontalo
Email: indahrahmadanti2@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pangan Kota Gorontalo. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pangan Kota Gorontalo sebesar 54.5%. (2) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pangan Kota Gorontalo sebesar 3.41%. maka secara parsial variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pangan Kota Gorontalo. (3) Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pangan Kota Gorontalo dengan koefisien determinasi sebesar 57.9%. Sedangkan sisanya sebesar 42.1% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor kompetensi, tunjangan kinerja, komitmen organisasi, budaya organisasi dan pelatihan kinerja.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract

This study aims to determine the effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at the Gorontalo City Food Service. The sample in this study was 47 employees. The data analysis techniques used in this study were descriptive statistical tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of this study indicate that (1) The work environment has a positive and significant effect on employee performance at the Gorontalo City Food Service by 54.5%. (2) Work Stress has a positive and significant effect on employee performance at the Gorontalo City Food Service by 3.41%. so partially the variables of work environment and work stress have a positive and significant effect on employee performance at the Gorontalo City Food Service. (3) Work Environment and Work Stress simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Gorontalo City Food Service with a determination coefficient of 57.9%. While the remaining 42.1% can be influenced by other variables not examined in this study such as competency factors, performance allowances, organizational commitment, organizational culture and performance training.

Keywords: *Work Environment, Job Stress, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Menurut Mangkunegara dalam (Andriyani et al., 2020) "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu individu yang mengatur atau merencanakan suatu pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan suatu organisasi". Setiap instansi dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap instansi harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen atas tersedianya tenaga kerja yang tetap untuk menempati jabatan serta waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan.

Instansi harus memiliki kinerja, karena kinerja yang baik/tinggi dapat membantu instansi memperoleh keuntungan. Sebaliknya, apabila kinerja menurun akan dapat merugikan instansi. Menurut mangkunegara dalam (Patawari et al., 2023) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk instansi.

Usaha untuk meningkatkan kinerja, diantaranya dengan memperhatikan stres kerja.

Menurut Mangkunegara dalam (Salsabilla et al., 2023) bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres di tempat kerja akhir-akhir ini telah menjadi masalah yang lebih serius bagi manajemen di dalam dunia kerja. Oleh sebab itu maka instansi harus memenuhi kebutuhan dan menciptakan kenyamanan kerja untuk para kinerja dalam pemenuhan ketetapan waktu, pekerjaan itu sendiri, kepribadian, upah, dan promosi serta untuk teman kerja dan lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan kerja juga hal yang penting ketika bekerja, sebab banyak juga pekerja yang resign karena lingkungan kerja yang tidak baik atau tidak mendukung. Sebagaimana menurut Nitisemito dalam (Gultom et al., 2021) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat berdampak positif dan negatif bagi pegawai dalam mencapai tingkat keberhasilan tiap pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari sesuatu yang dinamakan manajemen, dimana dalam mengelola lingkungan kerja agar menjadi nyaman bagi para setiap pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan di Dinas Pangan Kota Gorontalo ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan kemandirian pegawai terutama untuk pegawai baru yang masih belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga mempengaruhi hasil dan kualitas pekerjaan yang diberikan. Selain itu adapula pegawai yang masih mendapatkan tugas tidak sesuai dengan bidang atau keahlian pegawai yang bersangkutan akhirnya mempengaruhi hasil atau kuantitas pekerjaan akibat pekerjaan yang tidak berjalan lancar. Berdasarkan tabel tersebut, selain permasalahan mengenai kemandirian pegawai adapula permasalahan lainnya yakni terdapat pegawai yang masih memiliki kebebasan waktu dalam bekerja seperti melakukan aktivitas di luar kantor pada saat jam kerja sehingga membuat pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut tidak dapat diselesaikan secara baik dan sesuai waktu yang ditetapkan. Hal tersebut membuat penulis menjadi tertarik untuk membahas hal yang berkaitan khusus dengan kinerja pegawai yang berlokasi di Dinas Pangan Kota Gorontalo sehingga penulis mengangkat judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pangan Kota Gorontalo"

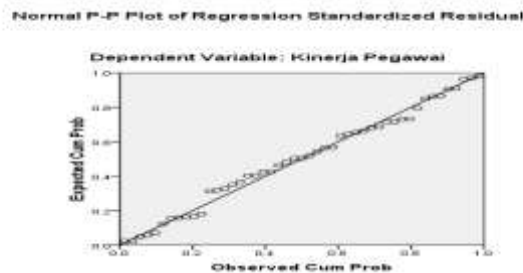
METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Dinas Pangan Kota Gorontalo, Jl. Brigjen Piola Isa No. 82, Kota Gorontalo. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pangan Kota Gorontalo yang berjumlah 47 pegawai. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-f), uji normalitas data, koefisien

determinasi (R^2), analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dapat dilihat menggunakan beberapa teknik yaitu dengan teknik observasi, wawancara, kuesioner (angket) dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Normalitas Data



Sumber: Data Diolah SPSS 16, (2023)

Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa data (titik) tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dengan mengikuti ketentuan diatas, maka disimpulkan kondisi data dalam model regresi ini dikatakan berdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas data.

2. Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

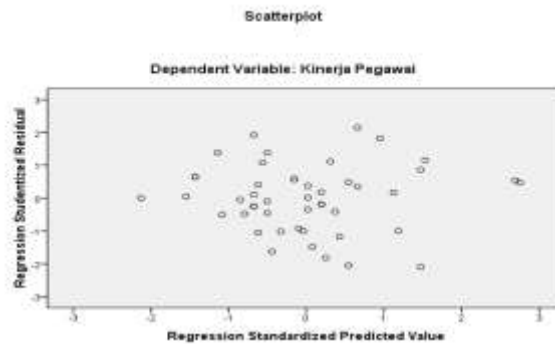
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.975	1.025
	Stres Kerja	.975	1.025

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS 16, (2023)

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance pada variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) adalah sebesar 0.975 atau lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF sebesar 1.025 atau lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi adanya gejala multikolinearitas antara variabel bebasnya.

3. Heterokedastisitas



Sumber: Data Diolah SPSS 16, (2023)

Gambar 2. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat titik-titik terdistribusi secara acak dan menyebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5.385	8.952		.602
	Lingkungan Kerja	.942	.128	.727	7.342
	Stres Kerja	.188	.136	.136	1.374

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS 16, (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5.385 + 0.942X_1 + 0.188X_2 + e$$

Dari persamaan di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien constant (a) bernilai sebesar 5.385 artinya jika tidak terdapat variabel lingkungan kerja dan stress kerja maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 5.385 atau dengan kata lain dapat diartikan nilai 5.385 adalah nilai ketika variabel lingkungan kerja dan stress kerja constant.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja (X1) bernilai sebesar 0.942 artinya setiap kenaikan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.942.
3. Koefisien stress kerja (X2) bernilai sebesar 0.188 artinya setiap kenaikan stress kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.188.

5. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.385	8.952		.602	.557
	Lingkungan Kerja	.942	.128	.727	7.342	.000
	Stres Kerja	.188	.136	.136	1.374	.176

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS 16, (2023)

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat dijabarkan hasil pengujian parsial dalam penelitian ini:

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik t, t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 7.342 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2.015. Diketahui bahwa nilai t_{hitung} 7.342 lebih besar dari t_{tabel} 2.015 yang menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistic t menunjukkan, t_{hitung} untuk variabel stres kerja adalah sebesar 1.374 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2.015. Diketahui bahwa nilai t_{hitung} 1.374 lebih besar dari t_{tabel} 2.015 yang menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun nilai signifikansi sebesar 0.176 yang lebih kecil dari 0.05 yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-f)

Tabel 4. Hasil Pengujian Simultan (Uji-F)

ANOVA^b

		Sum of		Mean		
	Model	Squares	df	Square	F	Sig.
1	Regression	484.159	2	242.080	30.233	.000 ^a
	Residual	352.309	44	8.007		
	Total	836.468	46			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS 16, (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai f_{hitung} variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) adalah sebesar 30.233 dengan hasil signifikan sebesar $0.000 > 0.05$. Sedangkan nilai f_{tabel} dengan rumus $dk = (n-k-1)$ maka $dk = 47-2-1 = 44$ diperoleh nilai f_{tabel} yaitu 3.23. Hasil menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu sebesar $30.233 > 3.23$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.560	2.829

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS 16, (2023)

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis variabel independen terhadap variabel dependen menunjukkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0.579. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 57.9%. Sedangkan sisanya sebesar 0.421 atau 42.1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pangan Kota Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja yang paling dominan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pangan Kota Gorontalo. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan uji t. Oleh karena itu jika lingkungan kerja berjalan dengan baik pada sebuah instansi, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Lingkungan Kerja menjadi faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkannya kinerja pegawai di Dinas Pangan Kota Gorontalo. Hal ini juga dapat dilihat pada hasil uji validitas dimana pada setiap item pernyataan bahwa sebagian besar pegawai merasa lingkungan kerja pada Dinas Pangan Kota Gorontalo masuk pada kategori baik.

Hasil penyebaran kuesioner untuk hasil analisis deskriptif pada variabel Lingkungan Kerja dengan tiga indikator yang digunakan diperoleh. Indikator pertama yaitu suasana kerja dengan rata-rata responden menjawab setuju yang artinya pada indikator ini responden mempunyai keinginan menciptakan kondisi yang ada di sekitar responden bagus dan nyaman. Indikator kedua tersedianya fasilitas untuk pegawai dengan rata-rata responden menjawab setuju yang artinya pegawai mendukung adanya kelengkapan fasilitas kerja yang mutakhir atau berfungsi dengan baik. Indikator ketiga yaitu hubungan dengan rekan kerja dengan jawaban responden rata-rata setuju yang artinya pada indikator ini pegawai memiliki hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antar sesama rekan kerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pangan Kota Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Stres Kerja menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pangan Kota Gorontalo. Hal ini dapat dilihat pada salah satu pernyataan yang memiliki frekuensi jawaban tertinggi bahwa pegawai dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerja akibat stres kerja/tekanan dari pimpinan atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai wewenang dengan upaya pegawai bisa meningkatkan kualitas kerja sehingga pegawai dapat bekerja secara efektif. Oleh karena itu terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kinerja pegawai atau dapat dikatakan stres kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari hasil penyebaran kuesioner untuk hasil analisis deskriptif pada variabel Stres Kerja dengan menggunakan tiga indikator. Indikator pertama yaitu tuntutan tugas, indikator kedua yaitu tuntutan peran dengan rata-rata responden menjawab setuju. Ini dikarenakan pegawai dapat menjalankan tugas dan peran yang diberikan dengan baik. Meskipun dalam menjalankan tugas dan peran, pegawai juga memiliki tekanan atau kesulitan dalam

melaksanakan tugas atau pekerjaan tetapi dapat menyelesaikan dan bertanggung jawab atas peran yang diberikan. . Indikator ketiga adalah tuntutan antar pribadi dengan rata-rata jawaban dari responden setuju. Hal ini karena terciptanya hubungan yang baik antar sesama pribadi pegawai dengan atasan maupun rekan kerja. Dalam menyelesaikan pekerjaan pasti ada kendala atau permasalahan bagi pegawai tetapi karena komunikasi antar rekan kerja dan berkomunikasi dengan atasan pada akhirnya semua permasalahan dapat terselesaikan dengan baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pangan Kota Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pangan Kota Gorontalo, hal ini dapat dilihat dari hasil secara simultan dimana nilai f -hitung lebih besar dari f -tabel. Maka dapat dinyatakan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen pada penelitian ini dapat dikatakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan stres kerja, yang artinya lingkungan kerja dan stres kerja dapat meningkatkan kinerja pada pegawai. Dengan mengurangi atau menekan angka stres kerja pada pegawai, pimpinan instansi mengadakan hiburan atau relaksasi seperti *family gathering* yang diadakan setiap tahun sekali. Adapula, dalam melaksanakan pekerjaan pegawai merasa nyaman dalam bekerja dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen (lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) di Dinas Pangan Kota Gorontalo. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen (stres kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) di Dinas Pangan Kota Gorontalo. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan semua variabel independen (lingkungan kerja dan stres kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) di Dinas

Pangan Kota Gorontalo. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Patricia, H. C., & Madani, V. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literatur Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/download/1408/847>
- Almadilla, S. (2021a). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau. *Skripsi FEBisnis Universitas Islam Riau*. <https://repository.uir.ac.id/12614/>
- Almadilla, S. (2021b). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru: Riau*. <https://repository.uir.ac.id/12614/1/175211034>
- Amelia, K. R., & Ratnawili. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4. <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/view/4441/2882>
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aquave Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15. <https://jurnal.stiebi.ac.id/index.php/Jebi/article/view/168>
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/RJMBI/article/view/10450>
- Pakaya, I., Dama, H., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Kota Barat. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 1088-1094.
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout Sebagai Motivasi Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5. <https://stielwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesy/article/download/609/304>
- Patawari, A., Satrya, A., & Warsihna, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman (DPRKP) dan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan

Ruang(DPUPR)KabupatenSumbawa.*ScientificJournalOfReflection*,6.<https://ojs pustek.org/index.php/SJR/article/view/617/447>

Permana, I. A. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode Balance Scorecard(StudiKasusSTTSangkakala).*JurnalRisetEkonomiDanBisnis*.<https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/download/2437/1688>