

The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at the Ministry of Population and Family Development/Representative of the Riau Province BKKBN

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan Bkkbn Provinsi Riau

Edsa Azzahra¹, Ikhwani Ratna^{*2}

^{1,2}Program Studi Administrasi Negara, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

^{*}Corresponding author's e-mail: ikhwani.ratna@uin-suska.ac.id

Abstract

This study aims to examine the effect of workload, work environment, and work motivation on employee performance at the Ministry of Population and Family Development/Representative of BKKBN Riau Province. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all employees at the Ministry of Population and Family Development/Representative of BKKBN Riau Province, with a sample of 63 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, and the analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 22. The results indicate that the work environment and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, while workload does not have a significant effect. The adjusted R-square value of 0.851 indicates that employee performance can be explained by the work environment and work motivation variables by 85.1%, while the remaining 14.9% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, dengan jumlah sampel sebanyak 63 responden yang ditentukan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan. Nilai adjusted R square sebesar 0,851 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 85,1%, sementara sisanya sebesar 14,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

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

PENDAHULUAN

Perkembangan dan dinamika birokrasi yang semakin kompleks menuntut setiap organisasi, baik sektor publik maupun swasta, untuk mampu beradaptasi serta meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki, karena

SDM merupakan aset strategis yang berperan langsung dalam pelaksanaan visi dan misi organisasi. Pegawai yang profesional, kompeten, dan memiliki kinerja optimal menjadi faktor kunci dalam menjaga efektivitas dan keberlangsungan organisasi (Builolo, 2021).

Permasalahan SDM merupakan tantangan utama dalam manajemen organisasi, sebab keberhasilan pencapaian tujuan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai. Organisasi dapat dikatakan berhasil apabila mampu mencapai target dan sasaran yang telah ditetapkan, yang pada akhirnya membutuhkan pegawai dengan kinerja tinggi dan produktivitas optimal (Badrianto et al., 2022 dalam Jurnal et al., 2024).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan, tetapi juga dipengaruhi oleh semangat kerja, motivasi, serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif (Mangkunegara, 2013; Ahmad et al., 2022).

Berdasarkan Peraturan Kepala BKKBN Nomor 82/PER/B5/2011, Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau memiliki tugas melaksanakan sebagian tugas BKKBN di tingkat provinsi, meliputi pembinaan dan fasilitasi kebijakan kependudukan dan keluarga berencana, pemantauan serta evaluasi program, hingga pengelolaan data dan informasi. Kompleksitas tugas tersebut menuntut pegawai yang memiliki kinerja efektif dan efisien.

Capaian kinerja pegawai dapat dilihat dari realisasi program kerja Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau selama periode 2022–2024 sebagaimana disajikan pada Tabel 1. Data tersebut menunjukkan bahwa meskipun beberapa indikator program telah mencapai bahkan melampaui target, masih terdapat capaian program yang belum optimal dan mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun.

Tabel 1. Capaian Program Kerja Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau Tahun 2022–2024

No	Program/Kegiatan Utama	Indikator Kinerja	Target	Capaian Utama (2020–2024)
1	Penurunan angka kelahiran total	Total Fertility Rate (TFR)	100%	Capaian meningkat dari 90 (2020) menjadi 100,9 (2024)
2	Peningkatan prevalensi kontrasepsi modern	Modern Contraceptive Prevalence Rate (mCPR)	100%	Capaian melampaui target sejak 2022 dan mencapai 114,2 (2024)
3	Penurunan unmet need KB	Persentase unmet need	100%	Capaian fluktuatif, tertinggi 85,32 (2023) dan menurun menjadi 80,28 (2024)
4	Penurunan angka kelahiran remaja	ASFR usia 15–19 tahun	100%	Tren penurunan signifikan dari 412,50 (2020) menjadi 111 (2024)

5	Peningkatan pembangunan keluarga	Indeks Pembangunan Keluarga (iBangga)	100%	Capaian meningkat dan melampaui target pada 2024 (101,6)
6	Peningkatan usia perkawinan pertama perempuan	Median Usia Kawin Pertama (MUKP)	100%	Capaian relatif stabil dan mendekati target (97,6 pada 2024)
7	Peningkatan layanan program Bangga Kencana	Faskes siap KB MKJP, MII, dan persentase kehamilan tidak diinginkan	100%	Capaian berfluktuasi dan belum sepenuhnya stabil hingga 2024

Sumber: Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau (2025)

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan melalui dukungan faktor-faktor organisasi, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik, sosial, maupun psikologis, dapat meningkatkan konsentrasi, kenyamanan, serta efektivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menurunkan produktivitas dan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup keseluruhan kondisi kerja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai (Ahmad et al., 2022).

Selain lingkungan kerja, faktor penting lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik serta memiliki komitmen kerja yang lebih kuat (Handoko, 2011 dalam Ichwan et al., 2025).

Salah satu bentuk motivasi kerja yang diberikan oleh Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau adalah melalui pemberian tunjangan jabatan fungsional sebagaimana disajikan pada Tabel 2. Pemberian tunjangan tersebut diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai.

Tabel 2. Tunjangan Jabatan Fungsional Pegawai Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau

No	Jabatan Fungsional	Besaran Tunjangan
Jenjang Jabatan Fungsional Keahlian		
1	Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana Ahli Utama	Rp 1.785.000,00
2	Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana Ahli Madya	Rp 1.437.000,00
3	Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana Ahli Muda	Rp 1.239.000,00
4	Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana Ahli Pertama	Rp 540.000,00
Jenjang Jabatan Fungsional Keahlian		
1	Penyuluh Keluarga Berencana Ahli Utama	Rp 1.500.000,00
2	Penyuluh Keluarga Berencana Ahli Madya	Rp 1.260.000,00

3	Penyuluh Keluarga Berencana Ahli Muda	Rp 960.000,00
4	Penyuluh Keluarga Berencana Ahli Pertama	Rp 540.000,00
Jenjang Jabatan Fungsional Keahlian		
1	Penyuluh Keluarga Berencana Penyelia	Rp 780.000,00
2	Penyuluh Keluarga Berencana Mahir	Rp 450.000,00
3	Penyuluh Keluarga Berencana Terampil	Rp 360.000,00
4	Penyuluh Keluarga Berencana Pemula	Rp 300.000,00

Sumber: Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau (2025)

Namun demikian, masih terdapat permasalahan terkait pembagian beban kerja yang belum merata serta penerapan reward dan punishment yang belum optimal. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan motivasi kerja dan berdampak pada kinerja pegawai secara keseluruhan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian berupa angka yang diperoleh dari responden dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian dilaksanakan di Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau yang berlokasi di Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai instansi tersebut yang berjumlah 63 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, dan literatur lain yang relevan dengan penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 22. Tahapan analisis meliputi (1) Uji Kualitas Data, yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas instrumen. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$. (2) Uji Asumsi Klasik, meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF), dan uji heteroskedastisitas (scatterplot). (3) Analisis Regresi Linier Berganda, digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. (4) Uji Hipotesis, yang meliputi uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (Adjusted R^2) dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 63 pegawai Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau sebagai responden. Karakteristik responden disajikan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil pegawai yang menjadi objek penelitian.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	28	44,4
	Perempuan	35	55,6
Usia	20–30 tahun	16	25,4
	31–40 tahun	20	31,7
	41–50 tahun	21	33,3
	> 50 tahun	6	9,5
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	5	7,9
	Diploma	5	7,9
	S1	39	61,9
	S2	14	22,2
Lama Bekerja	< 5 tahun	19	30,2
	5–10 tahun	19	30,2
	> 10 tahun	25	39,7
Jumlah		63	100

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 1, responden didominasi oleh pegawai perempuan (55,6%). Dari sisi usia, sebagian besar responden berusia di atas 40 tahun (42,9%). Tingkat pendidikan responden mayoritas adalah Diploma/S1 (69,8%), sedangkan berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun (69,8%), yang menunjukkan pengalaman kerja yang relatif tinggi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (β)	t-hitung	Sig.
Lingkungan Kerja (X1)	0,429	7,905	0,000
Motivasi Kerja (X2)	0,423	9,689	0,000
Konstanta	-6,256	–	–

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,925	0,855	0,851

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,851 menunjukkan bahwa 85,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan 14,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,429 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan keamanan, maupun aspek nonfisik seperti hubungan kerja dan komunikasi antarpegawai, maka kinerja pegawai cenderung meningkat.

Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa nyaman, aman, dan mendukung konsentrasi kerja pegawai sehingga mereka dapat menjalankan tugas secara lebih efektif dan efisien. Kondisi tersebut mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih fokus, meminimalkan kesalahan, serta meningkatkan kualitas hasil kerja. Dengan demikian, perbaikan dan pemeliharaan lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,423 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, tekun, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Motivasi kerja yang tinggi, baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun yang dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti penghargaan, peluang pengembangan karier, dan dukungan pimpinan, dapat meningkatkan semangat kerja serta komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki inisiatif yang lebih besar, berorientasi pada pencapaian target, dan menunjukkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan pegawai dengan tingkat motivasi yang rendah.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar

177,387 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai secara nyata. Selain itu, nilai koefisien korelasi sebesar 0,925 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada satu faktor saja, melainkan merupakan hasil sinergi antara lingkungan kerja yang mendukung dan motivasi kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan memperkuat motivasi pegawai, dan motivasi yang tinggi akan membuat pegawai mampu memanfaatkan lingkungan kerja secara optimal. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai di Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau perlu dilakukan secara terpadu melalui perbaikan lingkungan kerja serta penguatan motivasi kerja pegawai.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 7,905 lebih besar dari t tabel 2,000 pada taraf signifikansi 0,05. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 9,689 yang lebih besar dari t tabel 2,000 dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,851. Hal ini menunjukkan bahwa 85,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 14,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

REFERENSI

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Akbar, A. A., Kurniawan, M., & Usman, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Batiqa Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(4), 637–649. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i4.13022>
- Amalia, N. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KABUPATEN BULUKUMBA. November.
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 3(September), 224–234.
- Ghozali, I. (2016). *aplikasi analisis multivariate*.

- Ichwan, M., Wulandari, F., Ruma, Z., & Natsir, D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto. 9(2).
- Imam Ghazali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)* (: Badan Penerbit & U. Diponegoro. (eds.); 7th ed.). 2016.
- Jurnal, J. :, Ekonomi, I., Dan, M., Pengaruh, B., Kerja, B., Kerja, S., Kerja, L., Kinerja, T., David, K., Indrayana, S., Fitroh, I., Putra, S., & Nuswantoro, D. (2024). E-Issn: 2988-5647. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9–18.
- Kerja, P. L., Kerja, K., Kerja, M., & Kinerja, T. (2021). *The Asia Pacific*. 8, 175–186.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. 3(September), 296–307.
- Prasetyo, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Dinas Pertanian Di Kabupaten Kotawaringin Timur. *Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(2), 104–113.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis (Edisi Pert)*. ANDI OFFSET.
- Riadi, M. (2020). Pengukuran Kinerja (Pengertian, Tujuan, Syarat, Indikator, Model dan Proses). *Kajian Pustaka , 2002*, 1–1.
- Sugiyono. (2018). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. CV ALFABETA.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, R&D (Edisi Kedu)*. ALFABETA.
- Tolu, A., & Mamentu, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 11(1), 7–13.
- Usman, B., Hendri, E., & Suryadi, L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kota Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(1), 18. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v18i1.5574>