

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KOMPETENSI RELASIONAL, KOMPETENSI KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAPPEDA KABUPATEN BIMA

Muhamad Akbar Umar¹, Meutia², Heriani³

^{1,3}Universitas Terbuka, Indonesia

²Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia

naisyarais@gmail.com¹, tiauntirta@gmail.com², heriani@ecampus.ut.ac.id³

Submitted: 15th Jan 2022/ **Edited:** 08th Mar 2022/ **Issued:** 01st April 2022

Cited on: Umar, M. A., Meutia, M., & Heriani, H. (2022). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KOMPETENSI RELASIONAL, KOMPETENSI KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAPPEDA KABUPATEN BIMA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 231-240.

ABSTRACT

This research aims to test and analyze the effect of intrinsic motivation, Competence of Communication and Work Environment toward employee performance at Bappeda Office of Bima Regency. Population in this research is 64 employees of Staffing at Bappeda Office of Bima Regency. Data analysis was undertaken using statistical programme of SPSS and. The analysis method was multiple linear regression. The method used in this research is quantitative research methods. Independent variables (independent variables) in this study is Intrinsic Motivation (X1), Competence of Relational (X2), Competence of Communication (X3), and Work Environment (X4). Meanwhile, the dependent variable (the dependent variable) is the employee's performance (Y). Sampling technique used in this research was sample saturated technique. The results showed that (1) Intrinsic Motivation have positive effect and no significant effect toward job satisfaction, (2) Competence of Relational have negative effect and significant effect toward job satisfaction, (3) Competence of Communication have negative effect and no significant toward job satisfaction, and (4) Work Environment have positive effect and no significant toward job satisfaction.

Keywords: Intrinsic Motivation, Competence of Relational, Competence of Communication, Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Bappeda Kabupaten Bima adalah perangkat daerah yang memiliki fungsi dan peran sebagai lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan dan pembangunan. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam pasal 14 ayat (1) undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah, bahwa salah satu urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah adalah urusan perencanaan dan pengendalian pembangunan. Peran strategis dari Bappeda Kabupaten Bima tersebut

tentunya perlu didukung dengan pegawai yang memiliki kualitas dan kuantitas yang baik sehingga mampu memberikan hasil kerja yang baik pula.

Organisasi adalah suatu wadah yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi merupakan kumpulan individu-individu dengan berbagai macam perilaku. Adanya perilaku yang berbeda-beda diantara individu membutuhkan koordinasi yang baik agar perbedaan tersebut menjadi sebuah sinergi yang bermanfaat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi intrinsik. Motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik karena tertanam langsung di dalam diri karyawan. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat

Leyet al., (2008) menyatakan jika kompetensi individu sejalan dengan kompetensi organisasi maka tujuan organisasi secara efektif dapat dicapai. Dalam konteks pegawai, relational competence merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menjalin hubungan dengan pegawai lain serta lingkungannya. Untuk membangun kompetensi salah satunya dapat dilakukan dengan cara mengefektifkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Apabila dalam suatu organisasi terjalin hubungan yang rasional, maka akan kinerja pegawai akan dapat meningkat.

Salah satu aspek pribadi yang merupakan kompetensi adalah komunikasi, menurut Robbins (2016) dengan komunikasi organisasi dapat memelihara motivasi pegawai dengan memberikan penjelasan kepada pegawai tentang apa yang harus dilakukan pegawai untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada di bawah standar.

Potret ASN di Indonesia saat ini, termasuk di Kabupaten Bima masih pada tingkat profesionalisme yang rendah, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, penempatan dalam jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penerapan peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen serta persoalan-persoalan internal ASN lainnya (Purwoko, 2010 dalam Winurini, 2010:284).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja yang memadai akan mendukung seorang pegawai untuk bekerja dengan optimal, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak memadai

dan tidak mendukung akan menjadikan pegawai tersebut menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja yang dihasilkan pegawai menjadi rendah (Bambang, 2011).

Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik yang berasal dari diri pribadi pegawai (internal factor), keadaan lingkungan/ organisasi (external factor), maupun upaya strategis dari organisasi. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua organisasi yang memperkerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

LANDASAN TEORI

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsic dapat didefinisikan sebagai motif- motif yang aktivasinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena sudah ada dorongannya di dalam diri individu (Sudirman, 2007). Menurut Gunarsa (2008), “motivasi intrinsic adalah dorongan atau kehendak yang kuat dari dalam diri seseorang. Motivasi intrinsic adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri individu tersebut yang lebih dikenal dengan factor motivasional. Suwatno (2011:175) menyatakan “motivasi intrinsic adalah motif- motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu”. Husaini Usman (2009:249) mendefinisikan “motivasi intrinsic adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri”.

Kompetensi Relasional

Dalam konteks kinerja pegawai, relation competence merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menjalin hubungan dengan pegawai lain atau klien serta lingkungannya. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, kompeten berarti cakap dan relasi berarti hubungan, kenalan atau pelanggan. Kompetensi relational diartikan sebagai kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan yang baik dengan orang lain. Jadi dengan adanya kompetensi relasional dari pegawai diharapkan akan mendorong adanya peningkatan kinerja pegawai.

Kompetensi Komunikasi

Jablin dan Sias (2001 dalam Payne, 2012) mendefinisikan kompetensi komunikasi sebagai sejumlah kemampuan, selanjutnya disebut resource, yang dimiliki

seorang komunikator untuk digunakan dalam proses komunikasi. Definisi ini merupakan pendekatan strategik berorientasi terhadap kompetensi yang menekankan pengetahuan dan kemampuan. Payne (2012) meneliti karakteristik kompetensi komunikasi dalam organisasi. Mereka mendefinisikan karakteristik kompetensi komunikasi sebagai kemampuan umum yang esensial untuk menjalankan pekerjaan, tetapi yang tidak memadai untuk menghasilkan tingkat efektivitas yang unggul dalam komunikasi.

Definisi yang secara kontekstual lebih sensitive dari kompetensi komunikasi di dalam organisasi akan meluaskan model orisinal (Payne, 2012) yaitu kompetensi komunikasi organisasi sebagai kesan evaluatif atas kualitas dari interaksi yang dijumpai oleh norma dan aturan organisasi. Kompetensi komunikasi dalam organisasi melibatkan pengetahuan atas organisasi dan komunikasi kemampuan untuk menjalankan perilaku terampil dan memotivasi seseorang untuk berkinerja secara kompeten.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Menurut Sudarmayanti (2011) lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Sementara itu, menurut Kussrianto (2011) menjelaskan bahwa “lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan.” Pengertian lain tentang lingkungan kerja, menurut Budiyo (2014) “lingkungan kerja merujuk pada lembaga- lembaga atau kekuatan- kekuatan yang berada di dalam maupun di luar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi itu.” Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen- komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas daripada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

Kinerja

Hasibuan, (2010: 29) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak factor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Mangkunegara (2010 : 67) menyatakan kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins (2007 : 34) mendefinisikan kinerja adalah sebagai fungsi dan interaksi antar kemampuan dan motivasi yaitu prestasi kerja. Disamping motivasi perlu juga dipertimbangkan (kecerdasan dan keterampilan) untuk menjelaskan dan menilai kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kausal (causality) untuk menjelaskan pengaruh antara variabel motivasi intrinsik, kompetensi relasional, kompetensi komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda Kabupaten Bima. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Bappeda Kabupaten Bima selama 3 bulan yaitu bulan Agustus sampai dengan bulan Oktober tahun 2021. Menurut Idrus Muhamad (2009:95) bahwa semakin banyak karakteristik yang ada pada populasi, maka akan semakin banyak pula subjek yang dibutuhkan sebagai sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini mencakup keseluruhan Pegawai Negeri Sipil di Bappeda Kabupaten Bima, dimana berdasarkan data pada kantor BAPPEDA bahwa data pegawai berjumlah 65 orang

HASIL PENELITIAN

Sesuai hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS For Wind Release 26.0 diperoleh hasil penelitian dari 64 orang responden dengan dugaan pengaruh keempat variabel yaitu independen (motivasi intrinsik, kompetensi relasional, kompetensi komunikasi, dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) pada pegawai BAPPEDA Kabupaten Bima dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil pengujian model dengan Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien	t hitung	Signifikansi
Konstanta	4,637*	1,774	0,081
Motivasi Intrinsik	0,207	1,192	0,238
Kompetensi Relasional	-0,145*	-1,688	0,070
Kompetensi Komunikasi	-0,095	-1,163	0,250
Lingkungan Kerja	0,086	1,491	0,141
R-square	0,510		
Prob F-Statistik	0,000		
F Hitung	15,344		
t tabel	1,670		

Note :

1. Variabel dependen adalah Kinerja Pegawai
2. Signifikan pada taraf 10% (*), 5%(**) dan, 1%(***)

Sumber : Data olah SPSS 26, 2021

Model regresi yang diperoleh dari table adalah :

$$Y = 4,637 + 0,207X_1 - 0,145X_2 - 0,095X_3 + 0,086X_4$$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) memberi pengaruh terhadap variabel dependen (Y) .

Model analisis regresi kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Bima, dapat dijelaskan:

1. Nilai koefisien konstanta positif sebesar 4,637, artinya kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Bima sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 4,637.
2. Motivasi intrinsik (X_1) dengan koefisien regresi 0,207, ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara motivasi intrinsik dengan kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi motivasi intrinsik maka akan meningkatkan kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Bima.
3. Nilai koefisien variabel kompetensi relasional negatif sebesar -0,145, artinya jika kompetensi relasional menurun, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya jika kompetensi relasional meningkat, maka akan terjadi penurunan kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien variabel kompetensi komunikasi negatif sebesar -0,095, artinya jika kompetensi komunikasi menurun, maka kinerja pegawai akan meningkat, begitu juga sebaliknya.
5. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja positif sebesar 0,086, artinya semakin baik lingkungan kerja pegawai, maka kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Bima akan meningkat.

Koefisien Determinasi/R-Square

Nilai R-Square sebesar 0,510 atau 51% artinya variasi nilai variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi intrinsik, kompetensi relasional, kompetensi komunikasi dan, lingkungan kerja hanya sebesar 51%, sementara 49% sisanya dijelaskan oleh variabel- variabel yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Pengujian hipotesis

1. Motivasi intrinsik (X₁)

Variabel motivasi intrinsik memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,192 < 1,167$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,238 yang lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima. Artinya, motivasi intrinsik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Kompetensi relasional (X₂)

Nilai $t_{hitung} -1,688 > t_{table} 1,670$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,070 lebih besar dari 0,05, maka H_0 ditolak. Artinya, kompetensi relasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Kompetensi Komunikasi (X₃)

Nilai $t_{hitung} -1,163 < t_{table} 1,670$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,250 yaitu tidak signifikan karena lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 diterima. Artinya, kompetensi komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Lingkungan Kerja (X₄)

Nilai $t_{hitung} 1,491 < t_{table} 1,670$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,141 lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F atau Uji Simultan

Nilai $F_{hitung} 1,491 < F_{table} 2,374$ ($df_1=5, df_2=n-5-1$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yaitu signifikan pada taraf 1% yang jatuh pada daerah penolakan H_0 . Artinya, motivasi intrinsik, kompetensi relasional, kompetensi komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan tujuan pada penelitian ini, dengan memperhatikan hasil analisis data dapat diinterpretasikan hasil penelitian sebagai berikut :

1. **Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda Kabupaten Bima**

Melalui pengujian secara statistik kita dapat melihat bahwa Nilai t_{hitung} 1,192 lebih kecil dari t_{table} 1,670 ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, namun memiliki nilai signifikansi sebesar 0,238, dengan demikian motivasi intrinsik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Bima.

2. **Pengaruh kompetensi relational terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda Kabupaten Bima**

Melalui pengujian secara statistik kita dapat melihat bahwa nilai t_{hitung} -1,668 lebih besar dari nilai t_{table} 1,670 dengan nilai signifikansi sebesar 0,070 pada taraf 10% yang jatuh pada daerah penolakan H_0 , dengan demikian kompetensi relasional berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Bima.

3. **Pengaruh kompetensi komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda Kabupaten Bima**

Melalui pengujian secara statistik kita dapat melihat bahwa nilai t_{hitung} -1,163 < t_{table} 1,670 dengan nilai signifikansi sebesar 0,250 lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 diterima, dengan demikian kompetensi komunikasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Bima.

4. **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda Kabupaten Bima**

Melalui pengujian secara statistik kita dapat melihat bahwa dengan hasil t hitung 1,491 lebih kecil dari t table 1,670 dengan nilai signifikansi 0,141 yang jatuh pada daerah penerimaan H_0 , dengan demikian variabel lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda Kabupaten Bima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa statistik, hasil pengujian hipotesa, dan pembahasan dalam penelitian tentang pengaruh motivasi intrinsik, kompetensi relasional,

kompetensi komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda Kabupaten Bima dapat disimpulkan, sebagai berikut :

1. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda Kabupaten Bima;
2. Kompetensi relasional berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda Kabupaten Bima;
3. Kompetensi komunikasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda Kabupaten Bima;
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda Kabupaten Bima.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Akbar, F. N. (2012). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1(2).
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Aritonang, Lerbin R, Metode Penelitian Bisnis, 4 edisi 2 Universitas Terbuka, 2014;
- Daniel, Debby Ratna, Sistem Informasi Manajemen, cetakan 1 Jakarta Universitas Terbuka, 2015;
- Desseler, Gery, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Indonesia. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Duwit, F. (2015). Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(4).
- Fransiska, T. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai Bagian kesekretariat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara;

- Maulana, F. H. (2015). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1).
- Murdiyani, H. (2010). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen Tetap (Studi Kasus di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya) (Doctoral dissertation, UNS (Sebelas Maret University)).
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Pomalingo, R. (2015). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *EFISIENSI*, 15(5).
- Rakasiwi, G. (2014). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Revita, M. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. *Katalogis*, 3(9).
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Saleleng, M., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2).