



## Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Perhubungan Jakarta Selatan

*The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Transportation  
Sub Department South Jakarta*

<sup>1)\*</sup> **A. Fauzan Fadlan**, <sup>2)</sup> **Muhammad Husni Irhamsyah**

<sup>1,2)</sup> Universitas Tangerang Raya, Indonesia

\*Email: <sup>1)</sup> ahmad.fauzan@untara.ac.id, <sup>2)</sup> husniirhamsyah@gmail.com

\*Correspondence: A. Fauzan Fadlan

DOI:

10.36418/comserva.v2i2.242

### ABSTRAK

Histori Artikel:

Diajukan : 15-07-2022

Diterima : 19-07-2022

Diterbitkan : 30-07-2022

*Suku Dinas Perhubungan Kota Administrasi Jakarta Selatan memiliki tugas menjalankan kegiatan pembinaan, pembangunan, pengelolaan, pengendalian dan pengkoordinasian lalu lintas angkutan jalan di Kota Administrasi. Ada permasalahan yang dihadapi terkait dengan motivasi pegawai dan lingkungan kerja, hasil observasi awal menunjukkan bahwa motivasi pegawai menurun disebabkan pemberian tunjangan kinerja tidak sesuai serta permasalahan pada lingkungan kerja yang kurang kondusif disebabkan oleh fasilitas kerja yang kurang memadai. Maka penulis melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner online kepada 83 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja baik secara parsial maupun secara simultan.*

**Kata kunci:** Kinerja; Lingkungan Kerja; Motivasi

### ABSTRACT

*The South Jakarta City Administration Transportation Sub-dept. has the task of carrying out the activities of fostering, building, managing, controlling and coordinating road transport traffic in the Administrative City. There are problems faced related to employee motivation and work environment, the results of initial observations show that employee motivation decreases due to inappropriate performance allowances and problems in a less conducive work environment caused by inadequate work facilities. So the authors conducted research by distributing online questionnaires to 83 employees. The results showed that motivation has a positive influence and the work environment has a positive influence on performance either partially or simultaneously.*

**Keywords:** Motivation; Performance; Work Environment.

## PENDAHULUAN

Suatu organisasi baik perusahaan maupun instansi pemerintahan memerlukan sumber daya manusia, maka dalam mencapai tujuannya perlu mempertahankannya dan mengelolanya dengan baik karena sumber daya manusia merupakan asset terpenting bagi organisasi. Menurut (Ansory & Indrasari, 2018), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan sosial secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan/instansi pemerintah harus memiliki pegawai yang disiplin, kompeten, berpengalaman dan berprestasi. Selain itu, SDM memiliki pengetahuan, keterampilan, pekerjaan dan banyak potensi.

Secanggih apapun teknologi, perkembangan informasi tanpa sumber daya manusia tidak dapat mencapai tujuan tersebut.

Seiring dengan kemajuan zaman perubahan ilmu pengetahuan, teknologi, pendidikan serta perkembangan ekonomi yang terus berubah, maka suatu organisasi baik perusahaan maupun instansi pemerintah harus mampu melakukan perubahan juga. Adapun upaya yang dilakukan untuk menghadapi semua tantangan yang ada baik eksternal maupun internal ialah dapat mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi serta kualitas yang baik. Berdasarkan hal tersebut sumber daya manusia pada suatu organisasi harus diawasi karena akan berdampak pada kinerjanya serta organisasi dapat memberikan fasilitas kerja yang layak agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja merupakan suatu proses atau suatu hasil kerja. Maka kinerja ialah pelaksanaan suatu proses kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam mencapai hasil kerja, ([Wibowo](#), 2014). “Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja”.

Suatu instansi harus fokus dalam mempertahankan motivasi pegawai dalam bekerja demi terlaksananya tujuan organisasi. Motivasi pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting karena itu suatu kebutuhan dasar bagi setiap orang untuk mendorongnya dalam melakukan pekerjaan. Jika motivasi pegawai tinggi, maka akan termotivasi terus dalam melakukan pekerjaan. Tetapi jika motivasinya turun, maka kinerja yang ditetapkan oleh instansi tidak akan tercapai dengan baik. ([Wibowo](#), 2014). menyatakan “motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian puncak”.

Penelitian ini mengkaji motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasinya baik dan lingkungan kerjanya baik, maka hasilnya pun akan baik. Menurut ([Susanto](#), 2012), motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja. Motivasi adalah “dorongan, keinginan, keinginan, dan dorongan yang datang dari seorang manusia untuk berbuat atau berbuat sesuatu” ([Pradesti](#), 2018). Jika instansi sudah menentukan capaian kinerja pegawai berdasarkan tujuan yang telah disepakati, maka harus direalisasikan dengan memotivasi pegawainya untuk dapat sekuat tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan. Dalam melakukan pemberian motivasi terhadap pegawai bukan hal yang mudah, disebabkan setiap pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Maka, instansi harus memahami permasalahan motivasi yang dihadapi oleh pegawai serta dapat menyelesaikannya, dengan hal itu instansi dapat mencapai target kinerja yang diinginkan.

Permasalahan yang dihadapi pada motivasi yaitu pegawai tidak mendapatkan tunjangan kinerja yang sesuai karena kebijakan pimpinan serta kurangnya pimpinan memberikan pengakuan/penghargaan kerja kepada pegawai. Maka berdasarkan hal tersebut pegawai merasa tidak puas dan dampaknya kinerja pegawai menurun. Selain itu, faktor pada lingkungan kerja juga menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini. Suatu Lingkungan kerja yang nyaman bisa mendukung pekerjaan pegawai, serta dapat memotivasi pegawai agar dapat melakukan pekerjaan lebih baik lagi, dan dipastikan kinerja pegawai akan naik, apabila lingkungan kerja tersebut kurang nyaman akan dipastikan pekerjaan tidak dapat sesuai target yang telah ditentukan. Temuan dilapangan bahwa fasilitas yang diterima oleh pegawai kurang layak digunakan untuk menjalankan pekerjaan sehingga pegawai tidak maksimal dalam bekerja serta terganggunya pegawai dalam bekerja karena banyaknya usara bising di sekitar lingkungan kantor.

Menurut Sedarmayanti, ([Saleleng & Soegoto](#), 2015) menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik kantor, termasuk pencahayaan, suhu udara, dan faktor lain yang dapat meningkatkan suasana dan etos kerja yang menguntungkan serta mempengaruhi kinerja karyawan. Pada saat yang sama, menurut ([Prasada et al.](#), 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi uraian tugas yang jelas, wewenang yang memadai, tujuan kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, suasana kerja yang dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan mengurangi semangat kerja dan pada akhirnya produktivitas karyawan.

Hasil observasi peneliti kepada beberapa pegawai tentang lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1. Sebaran Kusisioner Faktor Lingkungan Kerja**

No.	Perlanyaan	Pegawai	Kura ng Seluiu	%	Seluju	%
1	Dckorasi ruang kcrja saya tc-nata dens.tan raoi	10	4	40%	6	60%
2	Sirkulasi udara di n1ang kcrja saya 111c1nbuat saya nya1nan bcmafos	10	1	10%	9	90%
3	Pendingin (AC) diruangan soya berfunni den2an baik	10	6	60%	4	40%
4	Sckat lneja antar pega\vai 1ncnghalangi saya dala1n bekerja	10	3	30%	7	70%
5	Lingl<ungan kcrja saya saat ini mcndukun2 ""kcriaan sova	10	0	0%	10	100"/o

Dari tabel 1 menyatakan 60% pegawai dekorasi ruangan sudah baik, 90% setuju bahwa sirkulasi udara sudah baik, tetapi 60% pegawai menyatakan bahwa pendingin ruangan tidak berfungsi dengan baik. Ini menunjukkan fasilitas di kantor bermasalah, permasalahan ini muncul akan mengakibatkan pada ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja. Maka dari temuan tersebut perlu adanya tindakan dari instansi untuk memberikan fasilitas yang layak terhadap pekerjaan pegawai, khususnya menyediakan pendingin ruangan yang layak.

## METODE

Metode penelitian ialah prosedur atau suatu cara ilmiah untuk memperoleh suatu data dengan tujuan tertentu, Menurut ([Rakhman et al., 2021](#)) Ditegaskan bahwa metode penelitian pada dasarnya adalah untuk memperoleh ciri-ciri ilmiah dari data dengan maksud dan tujuan tertentu. Metode yang digunakan dalam metode kuantitatif. Seperti disebutkan di atas, metode penelitian makalah ini mengadopsi metode penelitian kuantitatif. ([Sugiyono, 2017](#)) Dapat dikatakan bahwa metode penelitian pada dasarnya adalah untuk memperoleh ciri-ciri ilmiah dari suatu data dengan maksud dan tujuan tertentu. Metode yang digunakan dalam metode kuantitatif. Seperti disebutkan di atas, metode penelitian makalah ini menggunakan metode penelitian kuantitatif ([Sugiyono, 2017](#)) Sedangkan metode penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivis yang meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, dan analisis datanya bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan mengusulkan hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Peneliti menggunakan metode kuantitatif ini untuk mengukur sejauh mana motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Perhubungan Kota Administrasi Jakarta Selatan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah model regresi berdistribusi normal. Model regresi dengan data terdistribusi normal adalah model regresi yang baik ([Sukestiyarno & Agoestanto, 2017](#)). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.88775789
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.085
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.114 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa nilai residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

**B. Multikolinieritas**

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah suatu model regresi menemukan korelasi antara variabel bebas (independen). Dibawah ini hasil uji multikolinieritas:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.310	1.712		4.271	.000		
Motivasi	.465	.067	.590	6.949	.000	.456	2.193
Lingkungan Kerja	.206	.054	.325	3.826	.000	.456	2.193

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 3 dapat terjawab bahwa pada penelitian ini tidak terdapat multikolinieritas.

**C. Autokorelasi**

Tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terdapat korelasi antara error pada periode gangguan t dengan error pada periode t-1 pada model regresi linier (sebelumnya). (Setiawan, 2017) menyatakan bahwa *run test* merupakan salah satu analisis *non parametric* yang bias digunakan untuk melakukan uji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Apabila antara residual tidak

ada korelasi maka nilai residual ialah nilai acak. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi**

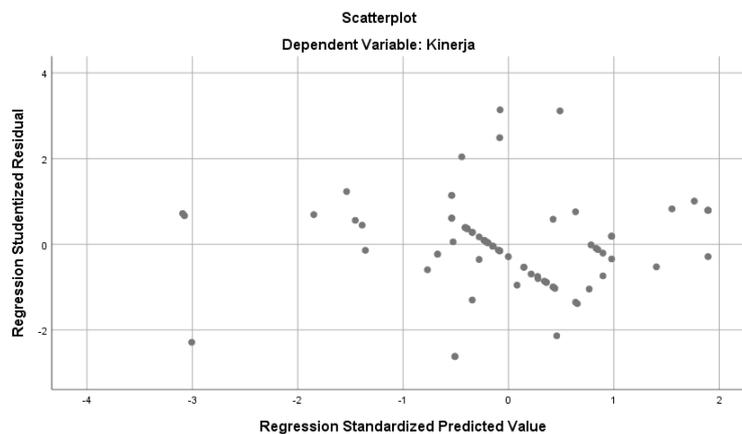
Runs Test	
Unstandardized Residual	
Test Value <sup>a</sup>	.06625
Cases < Test Value	40
Cases >= Test Value	43
Total Cases	83
Number of Runs	37
Z	-1.204
Asymp. Sig. (2-tailed)	.228

a. Median

Dari tabel 4 dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak ada gejala autokorelasi.

#### D. Heterokedastisitas

Berikut adalah hasil uji *heteroskedastisitas* terkait kinerja sebagai variabel terikat:



**Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Dari gambar 1 hasil uji heterokedastitisas dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gangguan *heteroskedastisitas*.

#### E. Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 <sup>a</sup>	.737	.730	1.911

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 5 dapat disimpulkan bahwa 73,7% kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja.

### F. Uji Korelasi

Hasil uji korelasi ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Taebel 6. Hasil Uji Korelasi**

<b>Correlations</b>				
		Motivasi	Lingkungan Kerja	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.738**	.830**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	83	83	83
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	.738**	1	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	83	83	83
Kinerja	Pearson Correlation	.830**	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	83	83	83

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 6 dapat disimpulkan bahwa semua variable berkorelasi.

### G. Uji F

Hasil Uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 7. Hasil Uji F**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	818.288	2	409.144	112.011	.000 <sup>b</sup>
	Residual	292.218	80	3.653		
	Total	1110.506	82			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Dari tabel 7 menunjukkan bahwa variabel *independent* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*.

#### H. Uji t (Parsial)

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 8. Hasil Uji t**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.310	1.712		4.271	.000
	Motivasi	.465	.067	.590	6.949	.000
	Lingkungan Kerja	.206	.054	.325	3.826	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 8 dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karena nilai sig. setiap variabel lebih kecil dari 0,05.

#### SIMPULAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Perhubungan Kota Administrasi Jakarta Selatan. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial dari perolehan *Sig.*  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak, berdasarkan hal tersebut “Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Perhubungan Jakarta Utara terbukti kebenarannya”. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh ([Khasanah & Ediwidjojo](#), 2021) “Secara parsial variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen”. Artinya motivasi kerja ( $X_1$ ) akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen, serta menurut ([Jaori](#), 2020) “Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Milenial di Wilayah Jakarta”. a). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Perhubungan Kota Administrasi Jakarta Selatan. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial dari perolehan nilai *Sig.*  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak, berdasarkan hal tersebut “Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Perhubungan Jakarta Selatan terbukti kebenarannya”. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh ([Akbar et al.](#), 2022) “Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia”. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dari PT. Fastfood Indonesia sangat baik sehingga karyawan nyaman bekerja dan kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia meningkat, serta menurut ([Hanafi & Yohana](#), 2017) “Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga”. b). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Perhubungan Kota Administrasi Jakarta Selatan. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan dari perolehan nilai *Sig.*  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak, berdasarkan hal tersebut “Motivasi Dan Lingkungan Kerja secara

<sup>1)\*</sup> **A. Fauzan Fadlan,** <sup>2)</sup> **Muhammad Husni Irhamsyah**

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Perhubungan Jakarta Selatan

---

bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Perhubungan Jakarta Selatan terbukti kebenarannya”. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya ([Lubis, 2018](#)) “Hasil uji F pada variabel motivasi dan lingkungan kerja adalah 0,000 yang berarti bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara serempak terhadap kinerja karyawan Divisi SDM dan Divisi Umum pada PDAM Tirtanadi Medan”. ([Akbar et al., 2022](#)) “Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14,746 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,82 dengan tingkat signifikan statistik 0,000 (lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05). Nilai tersebut memberikan gambaran bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar.



---

**DAFTAR PUSTAKA**

- Akbar, A., Irawan, H., Ansar, A., & Dahlan, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 1–20. <https://doi.org/10.47435/asy-syarikah.v4i1.854>
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Sidoarjo: Indomedia Pustaka*.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/JPEB.005.1.6>
- Jaori, V. M. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Wilayah Jakarta/Victor Marcelino Jaori/21160346/Pembimbing: Kristin Handayani*.
- Khasanah, I., & Ediwidjojo, S. P. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 6726–6734.
- Lubis, M. (2018). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi SDM dan divisi umum pada PDAM Tirtanadi Medan*.
- Pradesti, E. (2018). *Perencanaan (Sosialisasi) Program Pengembangan Kampung Menuju Agro Ekowisata Berbasis Urban Farming (Kasus: Kegiatan Pelatihan Pengolahan Sampah Organik Di Rt 06/Rw 04 Jatimulyo, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur)*. Universitas Brawijaya.
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51–60. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i1.6787>
- Rakhman, A. R. A., Nurhalimah, N., Eka, M. E. M. S. M., & Simbolon, M. (2021). Dampak Pandemic Covid-19 Terhadap Pembelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga Kesehatan Sekolah Dasar Kepulauan Bangka Belitung. *Jurnal Master Penjas & Olahraga*, 2(1), 74–83. <https://doi.org/10.37742/jmpo.v2i1.22>
- 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). <https://doi.org/10.35794/emba.3.3.2015.9656>
- Setiawan, A. (2017). Analisis pengaruh tingkat kesehatan bank terhadap Return on Asset. *Jurnal Analisa Akuntansi Dan Perpajakan*, 1(2), 130–152.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

<sup>1)\*</sup> **A. Fauzan Fadlan,** <sup>2)</sup> **Muhammad Husni Irhamsyah**

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Perhubungan Jakarta Selatan

---

Sukestiyarno, Y. L., & Agoestanto, A. (2017). Batasan prasyarat uji normalitas dan uji homogenitas pada model regresi linear. *Unnes Journal of Mathematics*, 6(2), 168–177. <https://doi.org/10.15294/ujm.v6i2.11887>

Susanto, H. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2). <https://doi.org/10.21831/jpv.v2i2.1028>

Wibowo, W. (2014). Manajemen Kinerja (Edisi Keenam). *Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers*, 70.



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).