

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN STATISTIK PROVINSI RIAU TAHUN 2023

Oktoovina Deci Rahakbauw¹, Muhammad Adib²

STIE Bhakti Pembangunan

oktavinadecy@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the work environment, work motivation and job satisfaction on employee performance at the Riau Province Communications, Informatics and Statistics Service in 2023, either partially or simultaneously. Data collection was carried out using the Until Saturation method, the total population of which was 50 respondents at the Riau Province Communications, Informatics and Statistics Service. The data used in this research includes testing the validity of the variable Influence of the Work Environment, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance where the calculated r is greater than the r table of 0.2787. From the results of the reliability test using the Cronbach Alpha formula, there are results with r alpha values > 0.6 , namely r alpha Work Environment (0.900), Work Motivation (0.934) and Job Satisfaction (0.944) Employee Performance (0.867). The classical assumption test is used to strengthen multiple linear regression analysis by using 3 classical assumption tests, namely the normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test, where the 3 tests are free from the classical assumption test (fit test). The results of multiple linear regression analysis in this research are $Y = 4.782 + 0.214 (LK) + 0.336 (MK) + 0.325 (KK)$ while the coefficient of determination (R^2) is 0.668 or 66.8%, which means that the Work Environment, Work Motivation and Satisfaction Work on Employee Performance explains the variation in Employee Performance by 66.8%. The t test and F test show a significant effect both partially and simultaneously with the results of the t test Work Environment t count is greater than t table ($2.162 > 2.01290$) from Work Motivation t count is greater than t table ($3.132 > 2.01290$), from Job Satisfaction the calculated t is greater than the t table ($2.463 > 2.01290$) while the F test shows the calculated F value is $33.832 > F$ table 2.81 with a significance level of $0.000 < 0.05$, so H_0 is rejected and H_a is accepted. So it can be concluded that the variables of the Influence of the Work Environment, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at the Riau Province Communication, Information and Statistics Service in 2023 have a positive and significant effect on Employee Performance both partially and simultaneously.

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Riau Tahun 2023 baik secara parsial maupun simultan. Pengumpulan data dilakukan dengan metode Sampe Jenuh yang jumlah keseluruhan populasi yakni 50 responden pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Riau. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas variabel Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dimana r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,2787. Dari hasil uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach*

Alpha terdapat hasil dari nilai r alpha $> 0,6$ yakni r alpha Lingkungan Kerja (0,900), Motivasi Kerja (0,934) dan Kepuasan Kerja (0,944) Kinerja Pegawai (0,867). Uji asumsi klasik digunakan untuk memperkuat analisis regresi linear berganda dengan menggunakan 3 uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas dimana dari 3 uji tersebut bebas dari uji asumsi klasik (uji layak digunakan). Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini yakni $Y = 4,782 + 0,214 (LK) + 0,336 (MK) + 0,325 (KK)$ sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,668 atau 66,8% yang artinya bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 66,8%. Uji t dan uji F menunjukkan pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan dengan hasil uji t Lingkungan Kerja t hitung lebih besar dari t tabel ($2,162 > 2,01290$) dari Motivasi Kerja t hitung lebih besar dari t tabel ($3,132 > 2,01290$), dari Kepuasan Kerja t hitung lebih besar dari t tabel ($2,463 > 2,01290$) sedangkan uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar $33,832 > F$ tabel 2,81 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Riau tahun 2023 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

INTRODUKSI

Latar Belakang

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pegawai, mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para pegawai ini sangat menentukan sukses atau tidaknya perusahaan ke depan. Kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki harus terus diasah secara terus-menerus baik melalui pengalaman kerja, pelatihan, kompensasi kedisiplinan, motivasi kerja dan lain sebagainya. Dalam proses mewujudkan misi perusahaan, karyawan harus memiliki kemampuan dan keterampilan untuk bekerja sama untuk meningkatkan kualitas setiap karyawan. Perusahaan juga harus mampu mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang direncanakan dengan cara yang efektif dan efisien. Hal tersebut dilihat dari sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya.

Meskipun organisasi sudah terbentuk namun belum berarti tujuan organisasi telah tercapai dengan sendirinya, maka dalam suatu organisasi pemerintahan dibuktikan adanya suatu proses yang disebut dengan manajemen, melalui fungsi yang dimiliki yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*). Terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja dapat mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai. Kinerja karyawan yang baik merupakan faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan diukur dari kerja para karyawannya.

TINJAUAN LITERASI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan harta atau aset dalam sebuah perusahaan dalam menentukan keberhasilan visi dan misi suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat melakukan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan inti, yaitu sebagai berikut.

1. Tujuan Organisasi
2. Tujuan Fungsional
3. Tujuan Sosial
4. Tujuan Personal

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Suhardi, 2019: 299) lingkungan kerja merupakan segala yang menyeluruh yang meliputi sarana maupun prasarana kerja yang berada di sekitar karyawan yang sedang dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaannya tersebut. Lingkungan kerja dapat meliputi tempat para karyawan bekerja, perlengkapan pekerjaan, penerangan, ketenangan dan juga termasuk hubungan kerja antara karyawan yang berada ditempat kerja tersebut.

Faktor –faktor Lingkungan Kerja

Menurut Yohana dalam Rahakbauw et al. (2023) terdapat 2 faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Intrinsik merupakan faktor yang mempengaruhi dari dalam diri karyawan, meliputi:
 - a. Pekerjaan yang menyenangkan memberikan kesenangan kepada karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya tersebut.
 - b. Kesempatan berprestasi bagi karyawan melalui pekerjaan yang telah dilakukannya dan menunjukkan kemampuannya kepada perusahaan agar mendapatkan penghargaan atas usaha.
 - c. Peningkatan keterampilan berpeluang bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan menghasilkan target yang diluar prediksi perusahaan.
2. Faktor Ekstrinsik merupakan faktor yang dapat memberikan pengaruh dari luar diri karyawan, meliputi:
 - 1) Imbalan yang setimpal diberikan kepada karyawan atas kerja keras yang dilakukannya.
 - 2) Lingkungan kerja yang baik diberikan kepada karyawan agar dapat memperlancar pekerjaan karyawan dan menghasilkan kinerja yang optimal.
 - 3) Memotivasi karyawan agar karyawan semakin giat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Parmin (2023) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Selain itu menurut Robbins dalam (Irviani & Fauzi, 2018) “menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan”.

Menurut Rivai dalam Permana et al. (2023) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan

tujuan individu. Merihot dalam Andriani et al. (2023) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras.

Dapat disimpulkan adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang akan mewujudkan suatu tujuan pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

Teori Tentang Motivasi

Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)

Menurut Abraham Maslow yang di alih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017) menyatakan bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisik terdiri dari kebutuhan akan perumahan, makanan, minuman, dan kesehatan. Kebutuhan rasa aman dalam dunia kerja, pegawai menginginkan adanya jaminan sosial tenaga kerja, pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan kepastian dalam status kepegawaian. Kebutuhan sosial, kebutuhan ini berkaitan dengan menjadi bagian dari orang lain, dicintai orang lain, dan mencintai orang lain. Kebutuhan pengakuan, kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain. Sedangkan kebutuhan untuk aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi.

Pengertian Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja setiap orang yang berkerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Handoko dalam Tukidi et al. (2023)“Keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”.

Teori Kepuasan Kerja

Wibowo dalam Albiansyah et al. (2023)menyatakan teori kepuasan kerja sebagai berikut ini.

1. Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*)

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari sekelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* (motivasional) dan *hygiene factors* (faktor pemeliharaan). Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada.

Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar lingkungan kerja, kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Sebaiknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripada, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan motivator.

2. Teori Nilai (*Value Theory*)

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan di terima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. *Value Theory* menfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan

ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius. Dengan menentukan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerjaan adalah dengan menentukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa teori kepupuasan kerja terdiri dari 2 (dua), yaitu *Two-Factor Theory* dan *Value Theory*.

Pengertian Kinerja Pegawai

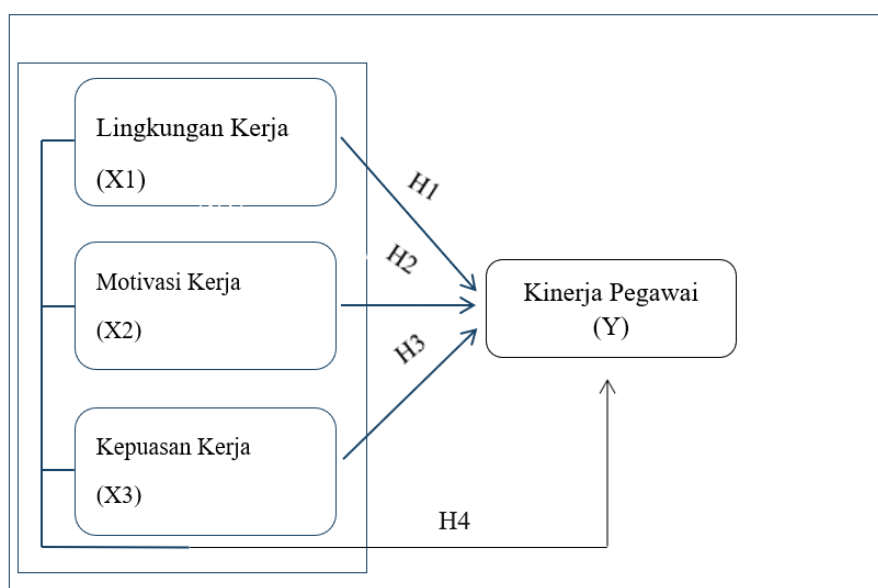
Kinerja Pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Kasmir, 2016).

Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. (Fahmi, 2017), kinerja adalah hasil yang suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *profit non oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Selanjutnya kinerja pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan. (Gayang, 2018), kinerja pegawai adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari disuatu organisasi atau organisasi pada periode tertentu. (Gayang, 2018).

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian. Dari yang sudah dijelaskan, maka dapat di gambarkan sebagai berikut ini:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Hipotesis

- Ho1 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik secara parsial.
- Ha1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik secara parsial.
- Ho2 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik secara parsial.
- Ha2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik secara parsial.
- Ho3 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik secara parsial.
- Ha3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik secara parsial.
- Ho4 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik secara simultan.
- Ha4 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik secara simultan.

METODOLOGI

Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian, diperlukan data yang digunakan sebagai dasar untuk melakukan pembahasan dan analisis. Sumber data dalam penelitian menurut Sugiyono dalam Rawi Dandono & Jesslyne (2023) terdiri dari:

1) Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono dalam Rawi Dandono et al. (2024) data sekunder yaitu sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dalam bentuk google form yang diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada mahasiswa yang berstatus sebagai pegawai karyawan di perusahaan mereka masing-masing.

Metode Pengumpulan Data

Dalam kajian ini metode yang digunakan adalah melakukan pengumpulan data sebagai sumber data kajian yakni dengan melakukan studi pustaka, studi dokumentasi dan kuesioner yang telah didistribusikan.

1) Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mengolah data, artikel, jurnal maupun media tertulis lain yang berkaitan dengan topik pembahasan dari penelitian ini.

2) Studi Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen biasa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari sebuah perusahaan. Peneliti memperoleh data dan dokumen-dokumen tertulis. Penulis membaca dan mempelajari berbagai tulisan dari buku-buku, jurnal-jurnal, dan *wabsite* yang berkaitan dan mendukung kebenaran dan keabsahan dari hasil yang diperoleh dari penelitian ini.

3) Kuesioner (Angket)

Kuesioner yaitu menyebarkan daftar pertanyaan berupa angket kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Untuk pengolahan data digunakan alat bantu statistik, dimana dengan alat tersebut dapat memudahkan penafsiran untuk menganalisa apakah ada hubungan antara variabel “X₁, X₂, dan variabel “Y” dan seberapa besar pengaruhnya, yang akhirnya akan diperoleh suatu pedoman untuk menarik kesimpulan. Dengan menggunakan skala *likert*, variabel dapat diukur dan dijabarkan menjadi indikator. Jawaban dari setiap item *instrument* yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk katagori penilaian dalam kuesioner, skala tersebut dapat berupa:

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria yang digunakan adalah melakukan uji signifikasi dengan membandingkan nilai r hitung dengan rtabel.

Tabel Hasil Uji Validitas

No	R Hitung				R Tabel	Keterangan
	Lingkungan Kerja (X ₁)	Motivasi Kerja (X ₂)	Kepuasan Kerja (X ₃)	Kinerja Pegawai (Y)		
1	0,872	0,705	0,528	0,648	0,2787	Valid
2	0,785	0,721	0,666	0,694	0,2787	Valid
3	0,772	0,806	0,535	0,703	0,2787	Valid
4	0,805	0,764	0,623	0,688	0,2787	Valid
5	0,72	0,533	0,512	0,777	0,2787	Valid
6	0,749	0,713	0,639	0,701	0,2787	Valid
7	0,768	0,712	0,658	0,731	0,2787	Valid
8	0,537	0,472	0,713	0,591	0,2787	Valid
9	0,649	0,717	0,773	0,73	0,2787	Valid
10	0,56	0,579	0,652	0,475	0,2787	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS versi 25.0 (2024)

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa hasil uji keempat variabel adalah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai-nilai dari korelasi (*Corrected item-total correlation*) berada diatas standarnya (r_{tabel}).

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji Validitas pada empat variabel maka diadakan uji Reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha* sebesar 0,6 sebagai patokan. Jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 maka dinilai *reliabel*.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha hitung	Cronbach's Alpha Standart	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,900	> 0,600	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,864	> 0,600	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,832	> 0,600	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,867	> 0,600	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25.0 (2024)

Berdasarkan tabel 6 pengujian reliabilitas menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa keempat variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai reliabel karena:

1. Nilai koefisien *croanbach alpha* Lingkungan Kerja 0,900 > 0,6.
2. Nilai koefisien *croanbach alpha* Motivasi Kerja 0,934 > 0,6.
3. Nilai koefisien *croanbach alpha* Kepuasan Kerja 0,944 > 0,6.
4. Nilai koefisien *croanbach alpha* Kinerja Pegawai 0,935 > 0,6.

Hasil Uji Asumsi Klasik

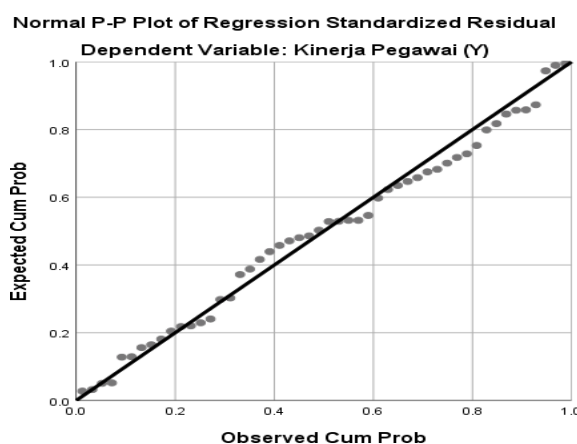
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Deteksi normalitas dilihat melalui penyebaran data (*flot*) pada sumbu diagonal, dengan kriteria:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 2

Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25.0 (2024)

Berdasarkan gambar 2, dapat dinyatakan bahwa semua data distribusi secara normal, sebaran data berada disekitar diagonal. Sehingga memenuhi persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Metode yang digunakan untuk melihat adanya multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat besaran nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai *cut off* yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10. Apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas pada persamaan regresi.

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja (X1)	.456	2.192
	Motivasi Kerja (X2)	.553	1.807
	Kepuasan Kerja (X3)	.361	2.768

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 25.0 (2024)

Berdasarkan tabel 7, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari masing-masing variabel independen, yaitu (X1) = 0,456, (X2) = 0,553 dan (X3) = 0,361. Dari output diatas juga diketahui nilai *variance inflation factor (VIF)* masing-masing variabel independen, yaitu (X1) = 2,192, (X2) = 1,807 dan (X3) = 2,768. Ketiga Variabel Independen tersebut memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Dasar pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah:

1. $dU < DW < 4 - dU$ maka tidak terjadi autokorelasi.
2. $DW < dL$ atau $DW > 4 - dL$ maka terjadi autokorelasi.
3. $dL < DW < dU$ atau $4 - dU < DW < 4 - dL$ maka tidak ada keputusan yang pasti.

Hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan angka pada tabel Durbin-Watson yang tampak pada tabel berikut.

Tabel Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.830 ^a	.688	.668	2.704	1.980

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25.0 (2024)

Diketahui:

DW = 1,980

dU = 1,6739 (batas atas durbin watson)

n = 50 (jumlah sampel)

dL = 1,4206 (batas bawah durbin watson)

$k = 3$ (variabel independen)
 $4 - dU = 2,3261$
 $dU < DW < 4 - dU = 1,6739 < 1,980 < 2,3261$
 maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heterokedastisitas

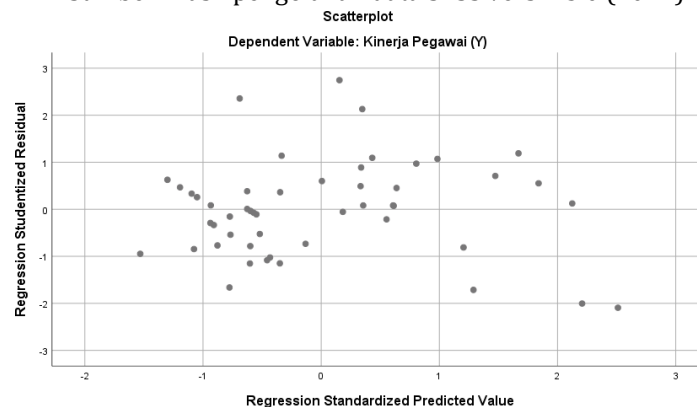
Menurut Ghozali dalam Yamin et al. (2024) ada dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25.0 (2024)



Berdasarkan gambar 3, di atas dijelaskan titik tersebar tidak membentuk pola secara acak serta tersebar di atas dan di bawah, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara parsial maupun bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Perhitungan statistic dalam analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 25.

Hasil penelitian data dengan menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa Masing-masing Variabel memiliki pengaruh yang Signifikan. Dapat di lihat dari tabel berikut.

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.782	3.285		1.455	.152
	Lingkungan Kerja (X1)	.214	.099	.264	2.162	.036
	Motivasi Kerja (X2)	.336	.107	.347	3.132	.003
	Kepuasan Kerja (X3)	.325	.132	.337	2.463	.018

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25.0 (2024)

Berdasarkan tabel 9 di atas apabila ditulis dalam bentuk sederhana dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

1. Persamaan regresi linear di atas, diketahui mempunyai konstanta sebesar 4,782 dengan tanda positif sehingga besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja) diasumsikan konstan atau nol, maka variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai bernilai positif sebesar 4,782.
2. Nilai koefisien regresi linear berganda variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,214. Artinya jika Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja tetap, Lingkungan Kerja mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Pegawai naik sebesar 0,214.
3. Nilai koefisien regresi linear berganda variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,336. Artinya jika Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja tetap, Motivasi Kerja mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Pegawai naik sebesar 0,336.
4. Nilai koefisien regresi linear berganda variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,325. Artinya jika Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Karir tetap, Kepuasan Kerja mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Pegawai naik sebesar 0,325.

Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi

Berdasarkan data yang diolah, hasil perhitungan analisis koefisien korelasi adalah sebagai berikut ini.

Tabel Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (X3)	Kinerja Pegawai (Y)
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.541**	.734**	.699**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	.541**	1	.663**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50
Kepuasan Kerja (X3)	Pearson Correlation	.734**	.663**	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.699**	.713**	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25.0 (2024)

1. Koefisien korelasi variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,699. Hal ini berarti hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai memiliki korelasi kuat dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat searah dengan Kinerja Pegawai.
2. Koefisien korelasi variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,713. Hal ini berarti hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai memiliki korelasi kuat dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat searah dengan Kinerja Pegawai.

3. Koefisien korelasi variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,761. Hal ini berarti hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai memiliki korelasi kuat dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat searah dengan kinerja karyawan Kinerja Pegawai.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan bertujuan untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen yang menjelaskan variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan uji koefisien determinasi.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.688	.668	2.704

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 25.0 (2024)

Dari tabel 11 menunjukkan seberapa besar presentase pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil uji koefisien determinasi besarnya nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,668 hal ini berarti 66,8% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kompensasi, pelatihan kerja, dan sebagainya.

Uji Signifikansi Parameter Individu (Uji t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Apakah variabel independen berpengaruh secara nyata atau tidak. Uji statistik t yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jumlah data sebanyak 50 dengan taraf signifikan 5%. $(df) = n - k = 50 - 4 = 46$, didapat t tabel = 2,01290.

Menurut Ghozali dalam Yamin et al. (2023) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing- masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial.

1. jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka, atau nilai $Sig. < \alpha$ maka H_a diterima.
2. jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka, atau nilai $Sig. > \alpha$ maka H_a ditolak.

Berikut adalah hasil perhitungan uji t:

Tabel Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.782	3.285		1.455	.152
	Lingkungan Kerja (X1)	.214	.099	.264	2.162	.036
	Motivasi Kerja (X2)	.336	.107	.347	3.132	.003
	Kepuasan Kerja (X3)	.325	.132	.337	2.463	.018

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25.0 (2024)

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) mempunyai t_{hitung} sebesar 2,162 dan t_{tabel} sebesar 2,01290. nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

(2,078 > 2,01290). Artinya terdapat pengaruh pada variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan tingkat signifikansi 0,036 berarti lebih kecil dari 0,05 (0,036 < 0,05) atau signifikansi H01 ditolak Ha1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Riau.

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai thitung sebesar 2,132 dan ttabel sebesar 2,01290. nilai thitung > ttabel (2,132 > 2,01290). Artinya terdapat pengaruh pada variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan tingkat signifikansi 0,003 berarti lebih kecil dari 0,05 (0,003 < 0,05) atau signifikansi H01 ditolak Ha1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Riau.

3. Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) mempunyai thitung sebesar 2,463 dan ttabel sebesar 2,01290. nilai thitung > ttabel (2,463 > 2,01290). Artinya terdapat pengaruh pada variabel Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan tingkat signifikansi 0,018 berarti lebih kecil dari 0,05 (0,018 < 0,05) atau signifikansi H01 ditolak Ha1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Riau.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah terjadi kelayakan atau terjadinya pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji F dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi (Sig.) dengan tingkat keyakinan yang ingin dicapai (α), yaitu sebesar 0,05 atau membandingkan nilai Fhitung dan Ftabel. Ftabel ditentukan dengan menggunakan derajat bebas (*degree of freedom*) dengan dua cara yaitu:

$$df1 = k - 1 = 4 - 1 = 3 \text{ dan } df2 = n - k = 50 - 4 = 46.$$

Hasil perhitungan uji F adalah sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	741.924	3	247.308	33.832	.000 ^b
	Residual	336.256	46	7.310		
	Total	1078.180	49			

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS versi 25.0 (2024)

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y).

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja(X1)

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan hasil uji F dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) dan Fhitung 33,832 > Ftabel 2,81. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat sehingga hipotesis yang diajukan yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Riau.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji signifikansi parsial (uji statistik t), dan uji signifikansi simultan (uji statistik F), Maka diperoleh hasil:

- 1) Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja memiliki t hitung $2,162 > t$ tabel $2,01290$ dan tingkat signifikansi $0,036 < 0,05$. Dengan demikian H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) Pengaruh Variabel Motivasi Kerja memiliki t hitung $3,132 > t$ tabel $2,01290$ dan tingkat sig $0,003 < 0,05$. Dengan demikian H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- 3) Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja memiliki t hitung $2,463 > t$ tabel $2,01290$ dan tingkat sig $0,018 < 0,05$. Dengan demikian H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak, maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- 4) Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar $33,832$ dengan tingkat signifikan $0,000$ sedangkan F tabel sebesar $2,81$. Dengan demikian F hitung $33,832 > F$ tabel $2,81$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{a4} diterima dan H_{o4} ditolak. Artinya hipotesis yang menyatakan variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang signifikan secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Riau.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka beberapa hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut.

- 1) Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan Kinerja Pegawai terutama dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat kerja.
- 2) Diharapkan Perusahaan dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dalam pekerjaannya karyawan bisa lebih termotivasi untuk giat dalam bekerja. Hal ini disebabkan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja. Jadi semakin tinggi Tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.
- 3) Disarankan motivasi pimpinan harus lebih baik lagi agar Karyawan yang bekerja di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Riau kepuasan kerjanya dapat lebih meningkat lagi.
- 4) Perusahaan juga harus lebih memperhatikan Kondisi lingkungan sosial di tempat kerja perlu diperhatikan agar karyawan sendiri bisa beradaptasi dan bekerja dengan nyaman tanpa ada tekanan dari rekan kerja maupun atasan.
- 5) Bagi peneliti selanjutnya lebih disarankan agar melakukan penambahan variabel dengan menggunakan variabel-variabel lain untuk dapat mengetahui pengaruh terhadap kinerja, selain itu pengukuran dapat dimodifikasi dalam bentuk lain yang lebih memperhatikan sisi psikologis karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albiansyah, Salsyadila, & STIE Bhakti Pembangunan, D. (2023). ANALISIS PENGARUH HARGA, KUALITAS PRODUK DAN CITRA MEREK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN MOBIL MITSUBISHI XPANDER PADA PT BATAVIA BINTANG BERLIAN CIPONDOH KOTA TANGERANG. *MRB*, 1(1).
- Andriani, D., Arya Wardana, M., Stie, D., & Pembangunan, B. (2023). ANALISIS PENGARUH BEKERJA DARI RUMAH, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN KEBUN SEHAT JSR. *MRB*, 1(1).
- Fahmi, I. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Hasibuan, Malayu SP. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Parmin, Y. (2023). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK OCBC NISP, TBK. *MRB*, 1(1).
- Permana, T., Setiasih, S., & Adhani, I. (2023). The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline On Employee Work Productivity At The H Residence Apartment East Jakarta. *International Journal of Management and Business Applied*, 2(2).
- Rahakbauw, O. D., Setiawan, H. N., Stie, D., & Pembangunan, B. (2023). PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT INDOMARCO PRISMATAMA DC TANGERANG 2 BITUNG KABUPATEN TANGERANG. *MRB*, 1(1).
- Rawi Dandono, Y., & Jesslyne. (2023). ANALISA PENGARUH CURRENT RATIO (CR), NET PROFIT MARGIN (NPM), DEBT TO EQUITY RATIO (DER) DAN EARNING PER SHARE (EPS) TERHADAP HARGA SAHAM PT. JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk PERIODE 2014-2020 PER KUARTAL. *MRB*, 1(1).
- Rawi Dandono, Y., Nabilah, R., & STIE Bhakti Pembangunan, D. (2024). (EPS) TERHADAP HARGA SAHAM PT. JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk PERIODE 2014-2020 PER KUARTAL. *MRB*, 1(2).
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Tukidi, Romadhon, P., Adhani, I., & Stie Bhakti Pembangunan, D. (2023). ANALISIS PENGARUH KUALITAS PRODUK, HARGA DAN CITRA MEREK TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PT. CALMIC INDONESIA DI AREA JAKARTA. *MRB*, 1(1).

Yamin, M., Pertiwi, N. I., Stie, D., & Pembangunan, B. (2023). *ANALISIS PENGARUH STRUKTUR KEPEMILIKAN MANAJERIAL, STRUKTUR KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL DAN PROFITABILITAS TERHADAP KONSERVATISME AKUNTANSI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SEKTOR INDUSTRI DASAR DAN KIMIA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) TAHUN 2017-2020.*

Yamin, M., Ramadhani, Y., & Bhakti Pembangunan, S. (2024). MANUFAKTUR SEKTOR BARANG KONSUMSI YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2018-2022. *ARBUS*, 1(2). www.idx.co.id