MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

PENGARUH *DIGITAL TRUST*, MOTIVASI KERJA INTERNAL, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LUBUKLINGGAU UTARA 1

Zariandi [1*] Dheo Rimbano[,2,] Yulpa Raberta [3]
[1, 2, 3] Universitas Bina Insan Lubuklinggau

* zariandisaputra87@gmail.com , dheo_rimbano@ univbinainsan.ac.id
yulparaberta@yahoo.com

Abstract

The problem of this research Is there any effect of digital trust, internal work motivation, and work environment on employee performance at the Office of the Sub-District Head (Kantor Camat) of North Lubuklinggau 1?Research Objective is The objective of this research is to determine the effect of digital trust, internal work motivation, and work environment on employee performance at the Office of the Sub-District Head (Kantor Camat) of North Lubuklinggau. Methodology, This type of research is quantitative. Sampling was conducted using saturated sampling (census), comprising 71 respondents. Data collection was carried out using questionnaires. Data analysis utilized the t-test and F-test.Results: The results of the study show that:Digital Trust has an effect on performance at the North Lubuklinggau I Sub-District Office, with t_{count} (2.292) > t_{table} (1.960). Internal Work Motivation has an effect on employee performance at the North Lubuklinggau I Sub-District Office, with t_{count} (22.337) > t_{table} (1.960).Work Environment has an effect on employee performance at the North Lubuklinggau I Sub-District Office, with t_{count} (7.648) > t_{table} (1.960)$.Simultaneously, there is a simultaneous effect of digital trust, internal work motivation, and work environment on employee performance at the Office of the Sub-District Head of North Lubuklinggau 1, with F_{count} (6.338) > F_{table} (2.60).

Keywords: *digital trust, internal work motivation, work environment, employee performance.*

Article history
Received: Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Unsur manusia (*manpower*) mencakup seluruh individu yang terlibat di dalam organisasi, baik yang berperan sebagai pimpinan maupun sebagai bawahan. Kedua pihak tersebut perlu menjalin kerja sama yang baik karena masing-masing memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat mendorong perkembangan dan kemajuan organisasi. Individu yang produktif mampu memberikan kontribusi positif bagi organisasi, sedangkan individu yang kurang produktif dapat menjadi salah satu faktor yang menghambat bahkan menyebabkan kemunduran organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) perlu beradaptasi dengan perkembangan revolusi digital agar kinerja pegawai dapat meningkat. Penerapan sistem digital mampu membantu SDM bekerja lebih efektif dan efisien melalui peningkatan pelatihan serta pengembangan keterampilan digital. Sebagai contoh, proses absensi yang sebelumnya dilakukan secara manual menggunakan lembaran kertas, di mana laporan kehadiran harus direkap dan dimasukkan ke dalam sistem

oleh petugas administrasi setiap akhir bulan. Proses tersebut sering memerlukan waktu yang cukup lama dan rentan terhadap kesalahan pencatatan.

Organisasi dapat dipahami sebagai suatu tempat atau sistem yang dibentuk oleh sekelompok orang untuk bekerja sama dalam mewujudkan tujuan yang telah disepakati bersama. Di dalamnya terdapat berbagai komponen yang saling berhubungan, seperti sumber daya manusia, struktur organisasi, sistem pengelolaan, serta aturan yang mengatur pelaksanaan kegiatan organisasi. Keberadaan organisasi menjadi sangat penting karena melalui kerja sama yang terencana dan terstruktur, tujuan yang sulit dicapai secara individu dapat direalisasikan dengan lebih efektif dan efisien. Oleh sebab itu, setiap organisasi perlu mengelola seluruh sumber daya yang dimilikinya secara tepat agar mampu menjalankan fungsi dan perannya secara maksimal serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang terus berkembang. Selain itu, keberhasilan organisasi juga sangat ditentukan oleh kemampuan manajemen dalam mengoordinasikan setiap unsur yang ada sehingga tercipta kinerja yang produktif, terarah, dan berkesinambungan.

Saat ini, sistem tersebut telah beralih menggunakan teknologi digital seperti *fingerprint*. Penggunaan sistem *fingerprint* memberikan dampak yang signifikan bagi pegawai karena dapat mengurangi potensi kecurangan dalam absensi serta meningkatkan tingkat transparansi. Selain itu, sistem absensi *fingerprint* juga menyediakan data kehadiran yang tersimpan secara digital dan dapat diakses dengan mudah oleh pihak yang memiliki kewenangan. (Amanda Andriana Putri et al., 2025).

Digital trust elemen penting dalam menunjang keberhasilan penerapan sistem elektronik. Tingkat kepercayaan terhadap keamanan data, keandalan aplikasi, kemudahan dalam pengoperasian, serta adanya dukungan teknis dari organisasi sangat mempengaruhi kesiapan pegawai dalam memanfaatkan teknologi secara maksimal. Apabila tingkat kepercayaan digital rendah, pegawai biasanya menjadi ragu untuk menggunakan sistem secara optimal, sehingga dapat menyebabkan keterlambatan dalam pelayanan, terjadinya kesalahan administrasi, serta menurunnya produktivitas kerja.

Sebaliknya, apabila tingkat kepercayaan digital tinggi, hal tersebut mampu meningkatkan efisiensi kerja dan mempercepat proses pelayanan kepada masyarakat, Kantor Camat Kota, yang berada di wilayah Lubuklinggau khususnya Kecamatan L ubuklinggau Utara I, memiliki peran penting dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan dan pelayanan publik, seperti pengurusan dokumen kependudukan, rekomendasi perizinan, serta koordinasi pemerintahan kelurahan. Dalam menjalankan tugas tersebut, pegawai dituntut untuk mampu beradaptasi dengan sistem digital yang semakin terintegrasi. Namun, proses adaptasi ini tidak hanya bergantung pada ketersediaan teknologi, melainkan juga pada tingkat kepercayaan pegawai terhadap sistem digital yang digunakan.

Digital trust merupakan konsep yang terus mengalami perkembangan dalam beberapa tahun terakhir. Namun hingga saat ini, belum terdapat definisi yang benar-benar baku dan disepakati secara luas dalam kajian ilmiah. Beragam penelitian memberikan penjelasan yang berbeda-beda sehingga menimbulkan variasi pemahaman mengenai makna *digital trust* beserta faktor-faktor yang memengaruhinya. Perbedaan pandangan tersebut membuat organisasi sering menghadapi kesulitan dalam melakukan pengukuran, pengelolaan, serta upaya peningkatan tingkat kepercayaan terhadap sistem digital yang digunakan.(Saveljeva & Volkova, 2025).

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah pola interaksi manusia dari hubungan sosial langsung menjadi interaksi berbasis sistem digital. Dalam lingkungan ini, konsep kepercayaan mengalami transformasi dari *social trust* menjadi *digital trust*. Jika pada konteks sosial kepercayaan dibangun melalui pengalaman langsung, norma sosial, dan reputasi personal, maka dalam konteks digital kepercayaan dibangun melalui mekanisme teknologi, sistem keamanan, kebijakan privasi, serta manajemen identitas Perkembangan transformasi

digital dalam organisasi telah meningkatkan ketergantungan pada sistem informasi, kecerdasan buatan, big data, dan layanan berbasis jaringan. menegaskan bahwa keberhasilan implementasi teknologi digital tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan sistem, tetapi sangat bergantung pada tingkat kepercayaan pengguna terhadap teknologi tersebut (*digital trust*).(Elshaer et al., 2024).

Selain *digital trust*, motivasi kerja internal juga memegang peranan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Motivasi internal mencerminkan dorongan dari dalam diri individu untuk mencapai prestasi, menyelesaikan tugas dengan baik, serta mengembangkan kompetensi. Pegawai yang memiliki motivasi internal tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, disiplin, dan komitmen terhadap pekerjaan. Dalam konteks Kantor Camat Kota, motivasi internal menjadi faktor pendorong agar pegawai tetap produktif meskipun menghadapi tuntutan kerja yang meningkat akibat digitalisasi pelayanan publik.

Motivasi kerja internal merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang secara alami. Motivasi ini mendorong individu untuk melakukan suatu aktivitas karena dianggap memiliki makna dan nilai bagi dirinya, tanpa bergantung pada imbalan atau penghargaan dari luar. Dengan demikian, tindakan yang dilakukan didasarkan pada rasa puas serta pencapaian pribadi yang dirasakan oleh individu tersebut.(Hindriari & Rosa, 2025)

Faktor berikutnya adalah lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi ruang kerja, fasilitas teknologi, pencahayaan, dan kenyamanan tempat kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan antarpegawai, pola komunikasi, kepemimpinan, serta budaya organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung peningkatan kinerja.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari pentingnya persaingan kerja yang sehat dalam mendorong peningkatan kualitas kinerja para pegawai.Tiara Dwi Yanti et al., (2025).

Kinerja Pegawai di Kantor Camat merupakan unsur yang sangat berpengaruh dalam menentukan mutu pelayanan publik kepada masyarakat. Sebagai lembaga pemerintahan yang berada pada tingkat kecamatan, kantor camat memiliki peran penting dalam memberikan berbagai layanan administrasi, seperti pengurusan dokumen, pelayanan kependudukan, serta pelaksanaan koordinasi pembangunan di wilayah kecamatan. Oleh karena itu, para pegawai di kantor camat diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang baik, bersikap profesional, serta menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai yang optimal akan mendukung terselenggaranya pelayanan yang cepat, tepat, dan transparan, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap layanan pemerintah.

Kantor Camat Lubuklinggau Utara 1 merupakan Lokasi penelitian dalam studi ini adalah kantor camat, yang merupakan salah satu perangkat pemerintah daerah di tingkat kecamatan dan memiliki peran penting dalam pelaksanaan pemerintahan serta penyediaan pelayanan publik bagi masyarakat. Kantor camat dipimpin oleh seorang camat yang memiliki tanggung jawab untuk mengoordinasikan berbagai kegiatan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, serta penyelenggaraan pelayanan administrasi di wilayah kecamatan.

Observasi dilakukan di kantor camat dengan diketahui permasalahan yaitu dari segi *digital trust* yaitu dalam penerapan sistem digital adalah rendahnya tingkat *digital trust* di kalangan pegawai. Hal ini disebabkan oleh kekhawatiran terhadap keamanan data serta keraguan terhadap keandalan sistem teknologi yang digunakan. Kekhawatiran terhadap keamanan data dan keraguan terhadap keandalan sistem dapat terlihat dalam beberapa bentuk seperti Rendahnya tingkat *digital trust* di kalangan pegawai menjadi salah satu kendala dalam penerapan sistem digital, Pegawai belum memiliki pemahaman yang jelas mengenai cara kerja

sistem, mekanisme penyimpanan data, serta pihak-pihak yang memiliki hak akses terhadap data tersebut.

Ketidakstabilan sistem, seperti gangguan jaringan, kesalahan aplikasi, atau proses yang lambat. Kondisi ini dapat menimbulkan keraguan pengguna terhadap teknologi. yang menggambarkan ketidakstabilan sistem yang dapat menurunkan *digital trust* pegawai seperti ketika membuka menu tertentu atau mengunggah dokumen, sistem membutuhkan waktu lama untuk merespon. Akibatnya, pekerjaan menjadi terhambat dan tidak efisien, Seorang pegawai tengah memasukkan laporan harian ke dalam sistem, tetapi koneksi internet mendadak terputus.

Tidak semua pegawai memiliki kemampuan yang sama dalam menggunakan teknologi, sehingga ada sebagian pegawai yang merasa kurang percaya diri dan kurang yakin terhadap penggunaan sistem digital. contoh nyata yang menggambarkan kondisi tersebut seperti Seorang pegawai ditugaskan menggunakan aplikasi pelaporan digital, namun ia merasa khawatir melakukan kesalahan saat menginput data sehingga kerap menunda pekerjaan atau menunggu bantuan dari rekan kerja, Pegawai memerlukan waktu lebih panjang dalam menyelesaikan pekerjaan karena belum terbiasa menggunakan fitur-fitur dalam sistem, seperti saat mengunggah dokumen maupun mengisi formulir secara daring.

Dari segi motivasi kerja internal yaitu rendahnya motivasi dari dalam diri membuat pegawai cenderung hanya menunggu perintah dan kurang berinisiatif untuk mencari cara baru agar kinerjanya bisa lebih baik. Kondisi ini tercermin dalam aktivitas kerja sehari-hari pegawai. Sebagai contoh, pegawai hanya melaksanakan tugas ketika menerima perintah dari atasan dan kurang memiliki inisiatif untuk memulai atau mencari pekerjaan secara mandiri. Saat menghadapi permasalahan, mereka lebih cenderung menunggu petunjuk daripada berupaya menemukan solusi sendiri.

Kurangnya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan memperoleh pengalaman kerja dapat menurunkan motivasi internal. Kondisi tersebut tercermin pada lingkungan kerja yang belum memberikan kesempatan luas bagi pegawai untuk berkembang. Misalnya, pegawai jarang diikutsertakan dalam pelatihan, seminar, atau kegiatan peningkatan kompetensi, sehingga kemampuan yang dimiliki tidak mengalami perkembangan yang signifikan.

Pegawai yang kurang termotivasi dari dalam dirinya biasanya mengerjakan tugas apa adanya saja dan tidak berusaha membuat hasil kerjanya menjadi lebih baik. Kondisi tersebut dapat terlihat dari perilaku kerja pegawai yang cenderung menyelesaikan tugas sekadar memenuhi kewajiban tanpa adanya upaya untuk meningkatkan kualitas hasil kerja. Misalnya, pegawai hanya mengikuti prosedur dasar tanpa mencoba cara yang lebih efektif atau efisien.

Dari segi lingkungan kerja yaitu kondisi tempat kerja yang kurang nyaman, seperti fasilitas terbatas, pencahayaan kurang memadai, dan ruang kerja yang sempit. Kondisi tersebut di kantor camat dapat tercermin melalui berbagai situasi nyata dalam lingkungan kerja. Misalnya, ruang kerja yang terbatas menyebabkan pegawai harus berbagi meja atau bekerja dengan jarak yang berdekatan, sehingga mengurangi kenyamanan serta konsentrasi dalam bekerja.

Kurangnya komunikasi antar pegawai yang dapat menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif serta menurunkan semangat kerja. Kondisi ini di kantor camat dapat tercermin melalui berbagai situasi dalam aktivitas kerja sehari-hari. Misalnya, minimnya koordinasi antar pegawai dalam menyelesaikan tugas pelayanan masyarakat sering menimbulkan kesalahpahaman serta pekerjaan yang saling tumpang tindih.

Ruangan yang kurang terang membuat pegawai sulit melihat dokumen atau layar komputer dengan jelas, sehingga pekerjaan menjadi kurang maksimal. Dalam kondisi tertentu, pegawai perlu mendekatkan dokumen ke arah pencahayaan atau mengubah posisi duduk agar dapat melihat dengan lebih jelas. Situasi ini tidak hanya mengganggu kelancaran pekerjaan, tetapi

juga berpotensi menimbulkan kelelahan pada mata sehingga hasil kerja menjadi kurang maksimal.

Dari segi kinerja pegawai yaitu rendahnya efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya disiplin, keterampilan, dan pengelolaan waktu sehingga produktivitas kerja menurun. Kondisi tersebut di kantor camat dapat tercermin dari keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan tugas administrasi sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan. Misalnya, penyusunan surat keterangan atau dokumen pelayanan masyarakat tidak selesai tepat waktu karena kurangnya kedisiplinan pegawai dalam mengatur jadwal kerja.

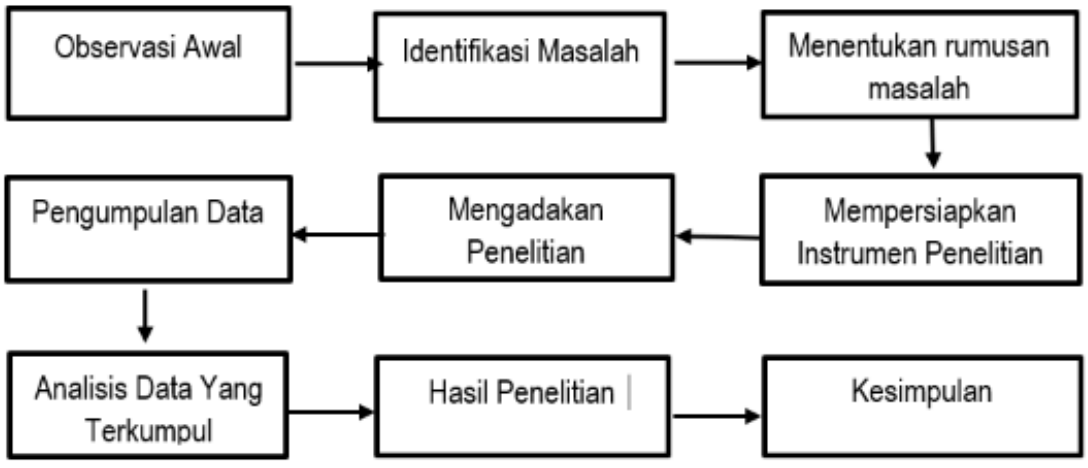
Jika tidak ada tujuan atau ukuran yang jelas, pegawai jadi sulit mengetahui apakah pekerjaan mereka sudah baik atau belum. Kondisi tersebut di kantor camat dapat tercermin ketika pegawai tidak memiliki pedoman kerja yang jelas, seperti target waktu penyelesaian maupun standar kualitas pelayanan. Misalnya, dalam proses pembuatan surat keterangan tidak ditetapkan batas waktu yang pasti, sehingga pegawai tidak mengetahui kapan tugas tersebut harus diselesaikan.

Informasi yang tidak disampaikan dengan jelas membuat pekerjaan jadi tidak sejalan dan bisa menyebabkan kesalahan. Kondisi tersebut di kantor camat dapat tercermin ketika informasi mengenai tugas atau kebijakan tidak disampaikan dengan jelas kepada seluruh pegawai. Misalnya, perubahan prosedur pelayanan masyarakat tidak disosialisasikan secara menyeluruh, sehingga sebagian pegawai masih menggunakan cara lama sementara yang lain telah menerapkan prosedur baru.

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas, peneliti tertarik mengambil judul, **"Pengaruh *Digital trust*, Motivasi Kerja Internal, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lubuklinggau Utara 1**

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitaif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan data empiris berupa angka-angka yang diperoleh melalui pengukuran dan dianalisis dengan teknik statistik. Data tersebut digunakan untuk memecahkan permasalahan tertentu sehingga dapat ditarik kesimpulan yang berlaku bagi populasi atau sampel yang diteliti.



Gambar 1. Desain Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada dalam suatu wilayah generalisasi dengan jumlah serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji, sehingga dari penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan. Karena itu, peneliti perlu menentukan dengan jelas batasan dan karakteristik populasi agar proses penelitian berjalan tepat sasaran dan kesimpulannya tetap relevan. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai seluruh Pegawai yang ada di Kantor Camat Lubuklinggau Utara 1 yaitu 71 pegawai terdiri dari 56 PNS 2 P3K full time dan 13 P3K paruh waktu..

Data penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu data menggunakan dua sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah jenis data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari subjek atau objek penelitiann maupun narasumber yang terlibat. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penggunaan instrument penelitian, seperti kuisioner atau angket, pedoman wawancara terstuktur, serta kegiatan survey lapangan melalui pengukuran maupun observasi secara langsung pada objek penelitian. Data sekunder merupakan jenis data yang dikumpulkan dengan cara diperolehnya secara tidak langsung. Dimana data sekunder telah disiapkan oleh pihak-pihak tertentu, institusi/lembaga terkait, ataupun hasil dari penelitian sebelumnya.

Teknik pengumpulan melalui observasi, wawancara dan kuisioner. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian oleh peneliti. Pengumpulan daita dilakukan dengan mengacu pada pedoman wawancara yang telah disusun sebagai instrument penelitian. Peneliti melaksanakan wawancara dengan mengajukan sejumlah pertanyaan yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Kuisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyusun sejumlah pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk kuisioner untuk dijawab oleh responden sesuai dengan kebutuhan setiap variabel penelitian. Metode analisis data menggunakan F-Square. Nilai f^2 yang dianggap baik adalah lebih dari 0,15. Jika nilai tersebut terpenuhi, maka variabel laten eksogen dinilai memiliki pengaruh yang sedang atau moderat dalam model structural.

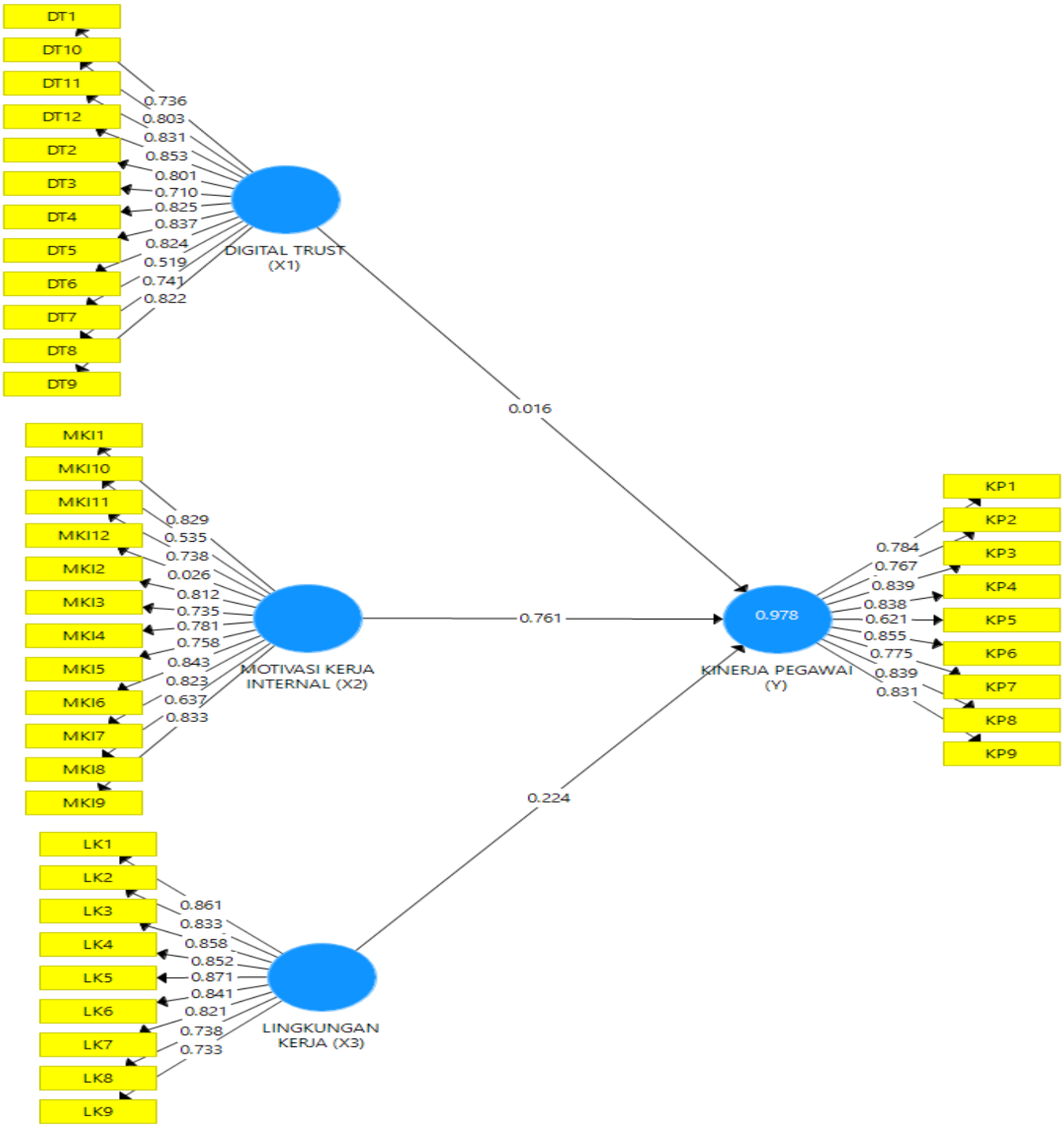
HASIL

Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*) bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antar indikator dengan variabel atau Konstruknya latennya. Validitas Konvergen dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan Korelasi antar *component score* atau item skor dengan *construct score* atau skor variabel laten yang diestimasi dengan menggunkan alat analisis program Smart*PLS* 3.

Adapun kalkuasi nilai *loading factor* indikator-indikator pada setiap variabel penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program Smart*PLS* 3. Berikut ini merupakan skema model program PLS yang disajikan:

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

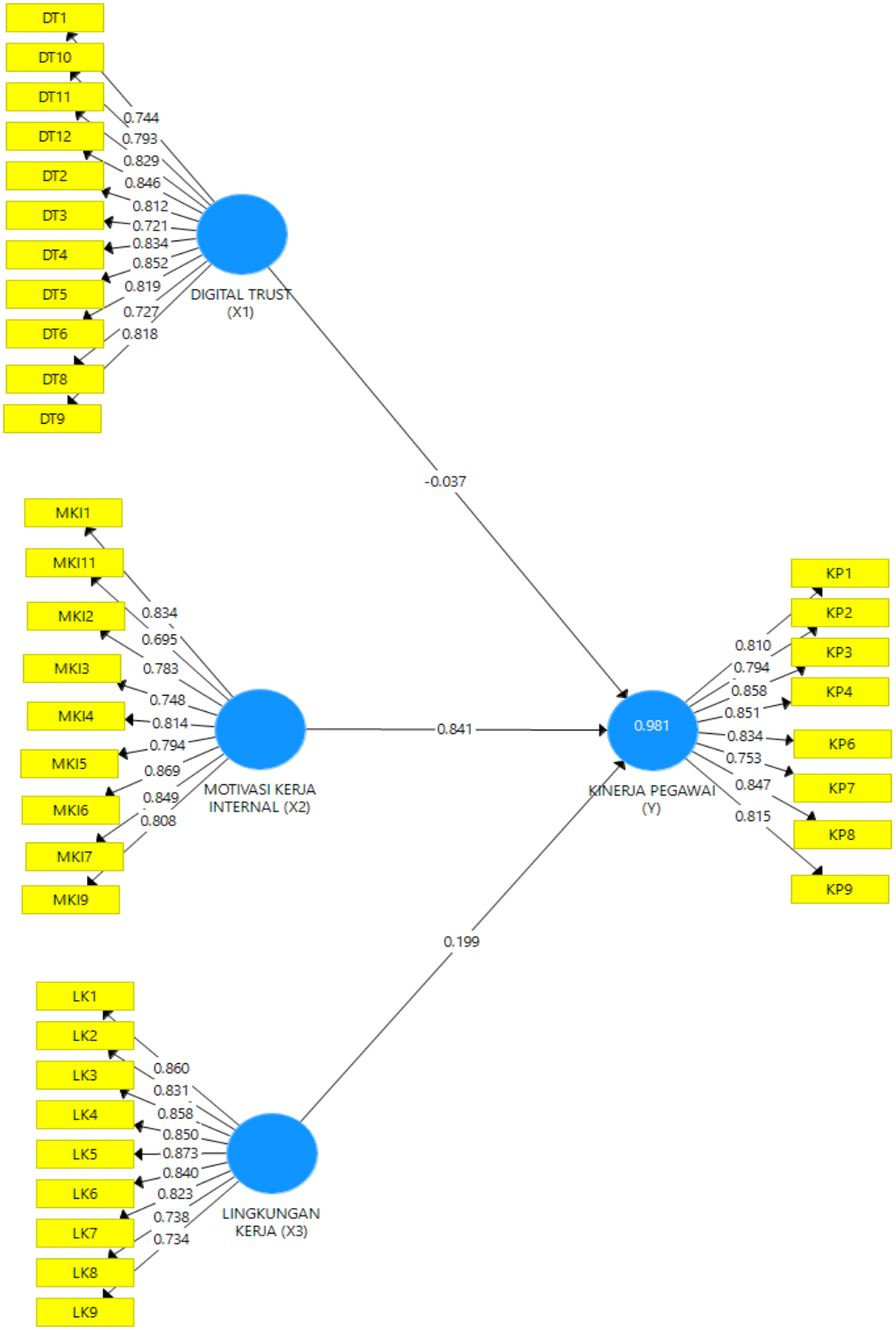


Gambar 4.1 Output Pengujian *Outer*

Berdasarkan gambar 4.1, menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten variabel dengan hasil masing-masing indikator variabel laten penelitian sebagai berikut:

Adapun kalkulasi nilai *loading factor* indikator-indikator pada setiap variabel penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program Smart*PLS* 3. Berikut ini merupakan skema model program PLS yang disajikan:

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

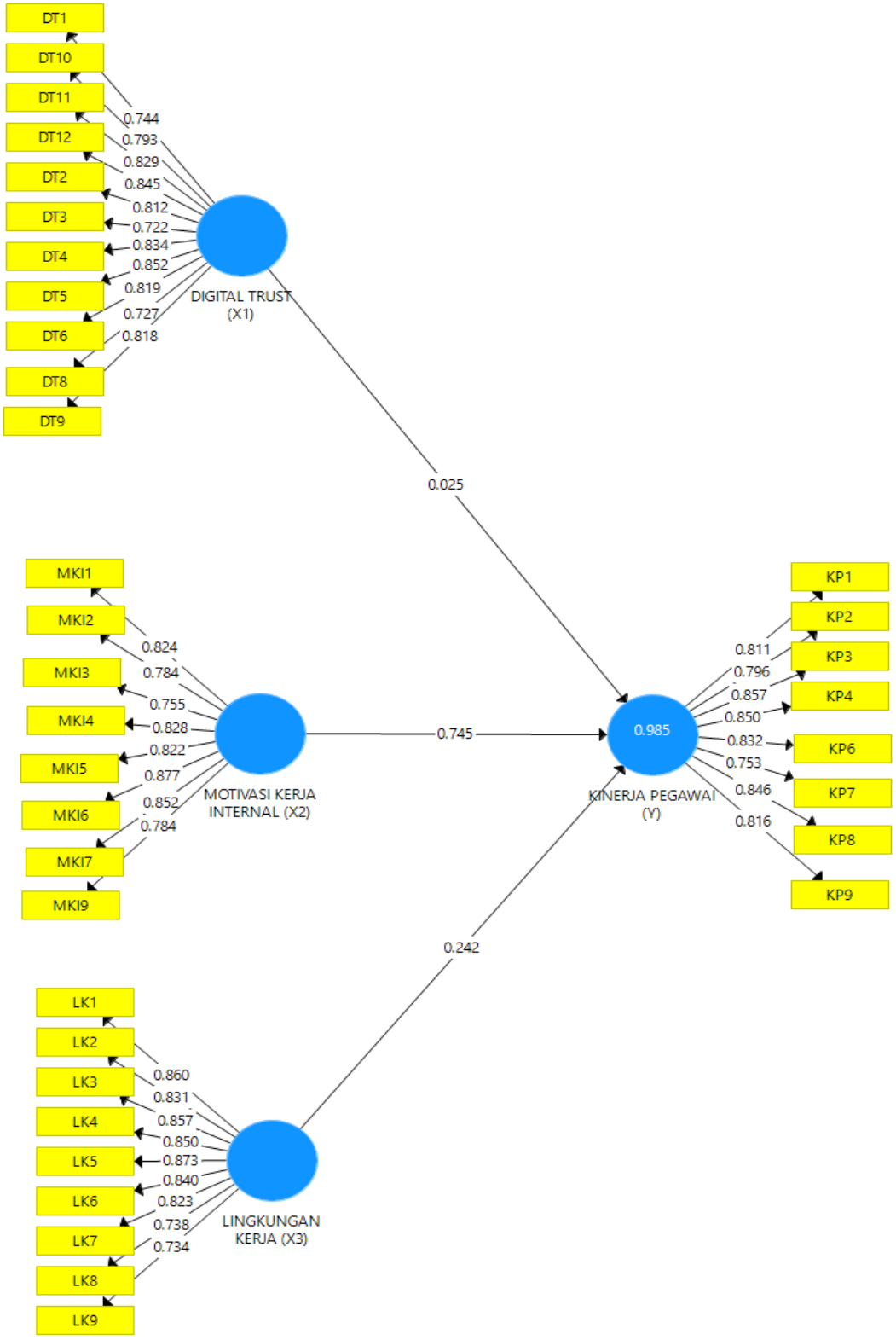


Gambar 4.2 Output Pengujian *Outer*

Berdasarkan gambar 4.2, menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten variabel dengan hasil masing-masing indikator variabel laten penelitian

Hasil dari nilai *outer loading* seluruh instruk pada tabel 4.2, menunjukkan bahwa terdapat nilai *outer loading* di bawah 0.70 dapat dilihat pada variabel, Untuk nilai variabel Kinerja (KJK) semua dinyatakan valid, berarti nilai tersebut tidak memenuhi *convergen validity*.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026



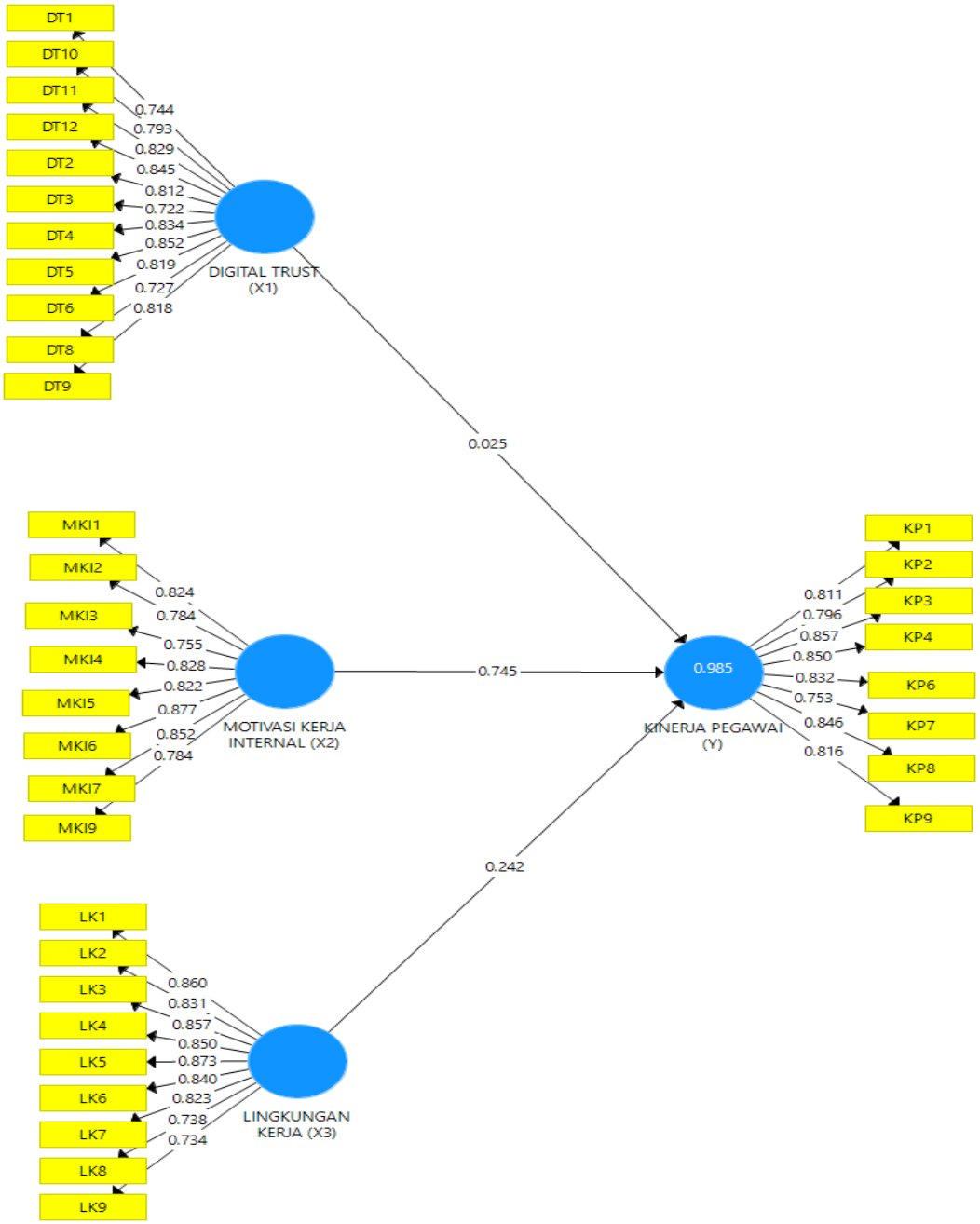
Gambar 4.3 Output Pengujian *Outer*

Berdasarkan gambar 4.3, menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten variabel dengan hasil masing-masing indikator variabel laten penelitian sebagai berikut:

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

4.1.1. Uji *Convergent Validity* setelah Modifikasi

Hasil kalkulasi dari skema model SmartPLS setelah indikator yang tidak memenuhi syarat nilai loading faktor dieliminasi atau di hapus, dalam gambar tersebut dapat dilihat nilai *loading* faktor indikator-indikator pada setiap vriabelnya tidak ada yang di bawah 0.6 dengan demikian analisis dilanjutkan pada uji *Discriminant Validity*.



Gambar 4.3. *Output Outer Loading* PLS Modifikasi

Berdasarkan gambar 4.3, menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten setelah dilakukanya modifikasi dengan mengeliminasi atau melakukan *drooping* pada variabel laten yang tidak valid atau tidak memenuhi syarat *validity convergen*. Masing-masing nilai digambarkan pada tabel di bawah ini.

Hasil pengolahan data dengan Smart PLS yang terlihat pada gambar 4.3 dan tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa seluruh indikator-indiktor variabel memiliki nilai loading lebih besar dari 0.6 hal ini bararti memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingg

memenuhi *convergen validity*. Pada tahap pengujian Validitas Konvergen digunakan nilai *Outer Loading* atau *Loading Factor*. Dalam hal ini suatu indikator dinyatakan memenuhi *Convergen Validity* dalam kategori baik apabila nilia *Outer Loading* > 0,6 (Imam Ghozali, 2020).

Tahapan ini memiliki dua kriteria nilai yang akan dievaluasi antara laian nilai *Loading Factor* dan *Average Variance Extrated* (AVE). Berikut ialah nilai dari *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian.

1) Nilai *Loding Factor*

Output nilai loading faktor untuk variabel Digital Trust (DT) setelah dimodifikasi dan dilakukan eliminasi Tidak ada indikator pengukuran sedangkan untuk nilai variabel Motivasi Kerja Internal (MKI) Tidak ada nilai tergolong Tidak valid berarti nilai tersebut memenuhi *convergen* dan Lingkungan Kerja (LK) Tidak memiliki nilai tergolong Tidak valid, Kinerja Pegawai (KP) Tidak memiliki nilai Tidak valid dengan loading faktor lebih besar dari 0,6 hal ini berarti memiliki nilai Singkat validitas yang Tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*.

2) Nilai Average Variace Extrated (AVE)

Berdasarkan tabel 4.48, yang merupakan estimasi dari nilai *outer loading* setelah dilakukannya modifikasi dan eliminasi pada indikator variabel dengan hasil masing-masing indikator variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.48. Nilai Average Varince Extracted (AVE)

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
DIGITAL TRUST (X1)	0.641
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.674
LINGKUNGAN KERJA (X3)	0.680
MOTIVASI KERJA INTERNAL (X2)	0.667

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2026

Syarat nilai AVE pada sebuah penelitian agar memiliki *discrimnan validity* yang baik maka harus lebih besar dari > 0.5. Namun dengan demikian untuk penelitian tahap awal dari penegmbangan skala pengukuran nilai loading factor 0.5-0.6 masih dianggap cukup (Chin, 1998) dalam (Imam Ghozali, 2020) .

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel Etos Kerja memiliki nilai AVE sebesar 0.702, Disiplin Kerja memiliki nilai AVE sebesar 0.667 dan Kinerja memiliki nilai AVE sebesar 0.660 dimana dari nilai keempat variabel tersebut lebih besar dari > 0.5. Dengan demikian nilai AVE pada penelitian ini dinyatkan telah memiliki *discriminan validity*yang baik.

4.1.2. Uji Validitas Deskriminan (*Descriminant Validity*) setelah Modifikasi

Hasil estimasi *cross loading* pada tabel 4.49, menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap variabel lten atau Indikatornya (X dan Z) lebih besar dari pada nilai *cross loading*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten atau Konstruknya sudah memiliki *descriminant validity* yang baik yaitu > 0.7 disetiap variabelnya. Berikut merupakan Korelasi antar Konstruknya variabel laten:

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Tabel 4.50. Korelasi Antar Konstruk

	DIGITAL TRUST (X1)	KINERJA PEGAWAI (Y)	LINGKUNGAN KERJA (X3)	MOTIVASI KERJA INTERNAL (X2)
DIGITAL TRUST (X1)	0.801			
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.971	0.821		
LINGKUNGAN KERJA (X3)	0.927	0.935	0.824	
MOTIVASI KERJA INTERNAL (X2)	0.968	0.987	0.899	0.817

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2026

4.2. Reliabilitas

4.2.1. Uji *Composite Reliability*

Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen Dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas vriabel laten atau Konstruknya yang di ukur dengan melihat nilai composite relibility blok indikator yang mengukur Konstruknya. *Composite reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,6 (Imam Ghozali, 2020).

Berikut ini merupakan nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.51. Nilai Composite Reliability

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Reliabilitas Komposit
DIGITAL TRUST (X1)	0.951
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.943
LINGKUNGAN KERJA (X3)	0.950
MOTIVASI KERJA INTERNAL (X2)	0.941

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2026

Hasil estimasi dari tabel 4.51, menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua variabel laten atau Konstruknya berada diatas 0.7. Dengan dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua Konstruknya memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6-0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Imam Ghozali, 2020).

4.2.2. Uji *Cronbach Alpha*

Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas vriabel laten atau Konstruknya yang di ukur dengan melihat nilai *cronbach alpha* blok indikator yang mengukur Konstruknya. Suatu variabel dapat dinyatakan *reliabe*l atau memenuhi *crobach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,7. Berikut ini merupakan nilai dari *cronbach alpha* dari masing-masing variabel:

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Tabel 4.52. Nilai Cronbach Alpha

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha
DIGITAL TRUST (X1)	0.944
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.930
LINGKUNGAN KERJA (X3)	0.941
MOTIVASI KERJA INTERNAL (X2)	0.928

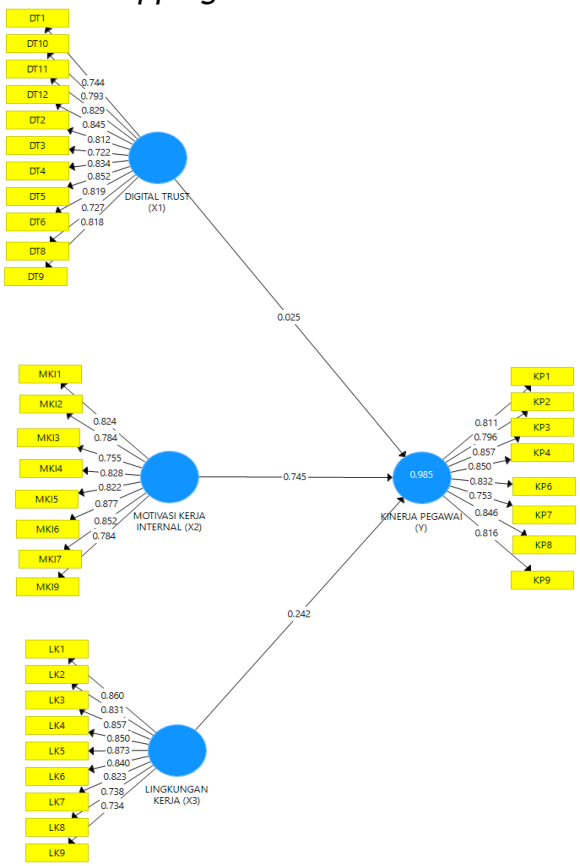
Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2026

Hasil estimasi dari tabel 4.40, menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua variabel laten atau Konstruknya berada diatas 0.6. Dengan dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua Konstruknya memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6 - 0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Imam Ghozali, 2020).

4.3. Analisis Model Struktural (*Inner Model)*

Dalam PLS, pengujian setiap hubungan dilakukann dengan menggunakan simulasi dengan menggunakan metode bootstrapping terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimaETOS KERJA an masalahketidak normalan data dalam sebuah penelitian, hasil pengujian

untuk dengan metode *bootstapping* dari analisis Smart*PLS* 3 sebagai berikut:



Gambar 4.6. Output Bootstrapping

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Berdasarkan gambar 4.6, menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten setelah dilakukanya modifikasi dengan mengeliminasi atau melakukan *drooping* pada variabel laten yang tidak valid atau tidak memenuhi syarat *validity convergen*. Masing-masing nilai digambarkan pada tabel di bawah ini.

Analisis *Inner Model* menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen (*Lingkungan Kerja*) dan Disiplin Kerja terhadap variabel laten endogen (Disiplin Kerja) untuk mengetahui apakah diantara keduanya mempunyai pengaruh yang *subtantive*. Uji yang dilakukan pada *inner model* yaitu:

4.3.1. Analisis R-*Squares* (R^2)

Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi antar variabel eksogen terhadap variabel endogennya. R^2 semkain besar menunjukkan tingat determinsi yang semakin baik.

Tabel 4.54. Nilai R^2 (R-Squares)

	R Square	Adjusted R Square
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.985	0.985

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2026

Hasil perhitungan R-*Squares* untuk setiap varibel laten endogen dapat dilihat pada tabel 4.18. menunjukkan bahwa nilai R-*Squares* berada pada rentan 0.985. Berdasarkan hal tersebut maka hasil perhitungan R^2 menunjukkan bahwa R^2 termasuk dalam kuat (0.369). Untuk menunjukkan ktegori model nilai R^2 yaitu 0.67 (Kuat), 0.33 (Moderate) dan 0.19 (Lemah) (Chin, 1998) dalam (Imam Ghozali, 2015).

4.4. Uji Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam pengujian hiotesis merupakan nilai yang terdapat pada *output path coefficients*. Berikut output estimasi untuk pengujian hipotesis.

Tabel 4.55. Total Effects dan Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (|O/STDEV|)	P Values
DIGITAL TRUST (X1) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.011	0.010	0.038	2.276	0.000
DIGITAL TRUST (X1) -> MOTIVASI KERJA INTERNAL (X2)	0.967	0.967	0.036	26.882	0.000
LINGKUNGAN KERJA (X3) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.249	0.248	0.033	7.648	0.000
LINGKUNGAN KERJA (X3) -> MOTIVASI KERJA INTERNAL (X2)	0.004	0.003	0.038	0.112	0.000
MOTIVASI KERJA INTERNAL (X2) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.751	0.754	0.034	22.337	0.000

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2026

Berdasarkan tabel 4.55, dapat bahwa :

a. Ada Pengaruh *digital trust* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kota Lubuklinggau Utara 1 yaitu t_{hitung} (2,276) < t_{tabel} (1,960). Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Tidak menunjukkan nilai kefisien jalur *original sample* estimasi
b. Ada Pengaruh motivasi kerja internal terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Camat Kota Lubuklinggau Utara 1 yaitu t_{hitung} (22,337) < t_{tabel} (1,960). Hal ini disebabkan hasil pengujian

hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Tidak menunjukkan nilai kefisien jalur *original sample* estimasi

c. Apakah ada Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kota Lubuklinggau Utara 1 yaitu t_{hitung} (7,648) < t_{tabel} (1,960). Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Tidak menunjukkan nilai kefisien jalur *original sample* estimasi

Tabel 4.56 F square

	DIGITAL TRUST (X1)	KINERJA PEGAWAI (Y)	LINGKUNGAN KERJA (X3)	MOTIVASI KERJA INTERNAL (X2)
DIGITAL TRUST (X1)		0.656		
KINERJA PEGAWAI (Y)				
LINGKUNGAN KERJA (X3)		0.555		
MOTIVASI KERJA INTERNAL (X2)		6.338		

1) ada Pengaruh *digital trust*, motivasi kerja internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kota Lubuklinggau Utara 1 yaitu F_{hitung} (6,338) > F_{tabel} (2,60). Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil menunjukkan nilai kefisien jalur *original sample* estimasi

PEMBAHASAN

1. Digital Trust berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Camat Lubuklinggau Utara I

Digital Trust melibatkan perlindungan karyawan dari cedera akibat kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Risiko keselamatan mencakup berbagai faktor di lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, bahaya listrik, serta berbagai cedera seperti luka potong, memar, keseleo, patah tulang, hingga kehilangan anggota tubuh, serta gangguan pada penglihatan dan pendengaran.

Digital Trust dapat sberpengaruh kepada Kinerja di Camat Lubuklinggau Utara I Tidak berpengaruh, hal ini berdasarkan perhitungan yang dilakukan pada uji t dimana hasil t_{hitung} (2,276) < t_{tabel} (1,960). Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Tidak menunjukkan nilai kefisien jalur *original sample* estimasi.

Hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Digital Trust dengan Lingkungan Kerja menunjukkan nilai kefisien jalur *original sample* estimasi sebesar 0.013 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjuLKan dengan nilai t-staKTSPsKTSPk 1.048 dimana lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.697. nilai *P-Value* sebesar 0.000. Nilai P-value (0.000) < α = 5. Dengan demikian estimasi bahwa Tidak berpengaruh posiKTSPf terhadap Lingkungan Kerja . Berdasarkan hasil regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak berarti bahwa Digital Trust memiliki nilai yang lebih rendah. Tidak adanya pengaruh ini dikarenakan bahwa Digital Trust seperti karyawan kurang kesadaran dalam melengkapi peralatan dalam bekerja.

Saat mendirikan perusahaan, sangat penting untuk Mempertimbangkan faktor - faktor yang dapat memengaruhi keselamatan dan produksi, termasuk perencanaan Lingkungan Kerja , fasilitas produksi, serta penyimpanan material dan peralatan. Aspek seperti lantai, penerangan, ventilasi, dan pencegahan kebakaran juga harus diperhatikan. Masalah Digital Trust harus

benar-benar dipertimbangkan sejak tahap perencanaan, bukan hanya dipikirkan setelah perusahaan berdiri.

Oleh karena itu, ahli Digital Trust harus terlibat aktif dalam fase perencanaan. Masukan dari pengawasan kerja sangat berat dalam proses ini. Prinsip-prinsip yang biasanya dapat diikuti oleh pimpinan perusahaan dalam perencanaan dan efisiensi produksi meliputi penyediaan ruang yang cukup untuk mesin dan peralatan, serta menciptakan kondisi yang aman untuk bekerja.

2. Motivasi kerja internal berpengaruh terhadap Kinerja di Camat Lubuklinggau Utara I

Motivasi Kerja Internal merupakan upaya penting dalam menjaga dan meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial karyawan di tempat kerja. Tujuan utamanya adalah untuk mengurangi dampak negatif dari berbagai faktor pekerjaan yang dapat memicu penyakit atau gangguan penngalaman kerja.

Motivasi kerja internal berpengaruh terhadap Kinerja di Camat Lubuklinggau Utara I yaitu t_{hitung} (22,337) > t_{tabel} (1,960). Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil menunjukkan nilai kefisien jalur *original sample* estimasi.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa hipotesis diterima dengan perhitungan yang menunjukkan t_{hitung} (22,337) > t_{tabel} (1,960). Kinerja Pegawai mendorong karyawan untuk berpikir secara kreaktif dan berkontribusi dengan memberikan gagasan untuk kemajuan perusahaan atau organisasi. Pemimpin transformasional Tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga membuka kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat mereka.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Dharma et al., (2021) berjudul Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Lingkungan Kerja dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai Variabel Moderasi pada PT. Gapura Angkasa Denpasar. Hasil penelitianmenunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional sebagai moderator berdampak posiKTSPf pada hubungan antara pengembangan karir dan Lingkungan Kerja .

Berdasarkan hasil penelitian di atas bahwa terdapat perbedaan pada variabel bebas yaitu pengembangan karir.

3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Camat Lubuklinggau Utara I

Kinerja Pegawai dapat memperkuat pengaruh *Digital Trust* terhadap Lingkungan Kerja Di Camat Lubuklinggau Utara I yaitu t_{hitung} (7,648) > t_{tabel} (1,960). Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil menunjukkan nilai kefisien jalur *original sample* estimasi.

Kinerja Pegawai merunjuk pada kesadaran dan produktivitas pengikutnya dengan mendorong ide-ide kreaktif serta membangun hubungan yang sinergis. Pemimpin dengan gaya ini Tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menciptakan ruang bagi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam menyampaikan pendapat dan gagasan untuk kemajuan organisasi. Kepemimpinan transformasional mampu membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui kolaborasi dan kontribusi dari seluruh anggotanya.

4. Pengaruh *digital trust*, motivasi kerja internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kota Lubuklinggau Utara 1

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian yang telah dilakukan, selanjutnya akan dilakukan pembahasan dari hasil olah data dalam penelitianini sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel-variabel laten, baik berhubungan secara langsung maupun secara Tidak langsung. Variabel pada penelitianini ialah literasi keungan sebagai vriabel X (variabel *independent*) dan Lingkungan Kerja sebagai variabel Y (variabel *dependent*).

Penelitian ini melakukan modifikasi terhadap pengujian data dikarenkan terdapat beberapa hasil indikator Tidak memenuhi syarat sehingga harus dilakuLKan *dropping* atau eliminasi pada setiap indikator variabel yang Tidak memenuhi syarat *discriminant validity*. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi syarat apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0.7 (Imam Ghozali, 2015).

Indikator-indikator yang telah di eliminasi pada penelitianini yaitu pada indikator Digital Trust sebanyak delapan indikator yang harus di-*dropping* atau eliminiasi karena nilai pada kedelapan indikator variabel tersebut tergolong rendah dan Tidak sesuai kriteria sedangkan untuk indikator variabel Lingkungan Kerja terdapat empat indikator variabel yang harus di-*dropping* atau elminasi pada tahap pengujian dikarenakan indikator tersebut tergolong rendah dan Tidak sesuai dengan kriteria yang telah telah ditetapkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat dapat disimpulkan bahwa:

a. *Digital Trust* berpengaruh Kinerja di Camat Lubuklinggau Utara I yaitu t_{hitung} (2,292) < t_{tabel} (1,960).
b. Motivasi Kerja Internal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Camat Lubuklinggau Utara I yaitu t_{hitung} (22,337) > t_{tabel} (1,960).
c. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pegawai Di Camat Lubuklinggau Utara I yaitu t_{hitung} (7,648) > t_{tabel} (1,960).
d. Ada pengaruh *digital trust*, motivasi kerja internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kota Lubuklinggau Utara 1 yaitu F_{hitung} (6,338) > F_{tabel} (2,60).

DAFTAR PUSTAKA

Badan Pusat Statistik. (2025). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2025*. Badan Pusat Statistik.

Fauzi, A., et al. (2022). *Metodologi penelitian manajemen*. Penerbit Erlangga.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2021). *Structural equation modeling dengan metode alternatif partial least squares (PLS)* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I., & Kusumadewi, S. (2023). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan SmartPLS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.

Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi). Bumi Aksara.

Hidayat, R., & Sari, D. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Dispora Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 120–132.

Kawulich, B. B. (2005). Participant observation as a data collection method. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 6(2).

Kotamena, F., Senjaya, P., Prasetya, A., & others. (2020). Competence or communication: From HR professionals to employee performance via employee satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 1–10.

Laksono, B. R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Samaco. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(2), 55–66

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2020). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Refika Aditama.

Mardhiyah, A., et al. (2025). *Metode penelitian kuantitatif*. Penerbit Deepublish.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Cengage Learning.

Marlina, E. (2020). Analisis model pengukuran dalam SEM berbasis PLS. *Jurnal Statistik dan Aplikasi*, 4(1), 45–55.

Nawawi, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.

Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.

Prihandini, R., & Sunaryo. (2011). *Structural equation modeling (SEM) dengan LISREL*. Graha Ilmu.

Pratama, D. W., & Utari, W. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, semangat kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV Tirto Agung Motor Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 15–26.

Putri, A., & Yuliani, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Negeri Padang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 87–96.

Rahmawati, S., & Pratama, A. (2023). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. *Jurnal Manajemen Publik*, 5(1), 44–58.

Ralahallo, F. N., & Tehupuring, J. (2023). Pengaruh semangat kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Kepulauan Tanimbar. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(2), 75–86.

Rimbano, D., Sardiyo, Famalika, A., Nadziro, N., & Diana, H. S. (2022). Metodologi Penelitian. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (Vol. 3, Issue April).

Rimbano, D. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Perilaku Belajar Terhadap tingkat Pemahaman Akunatansi. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis, Volume 15 Bulan Mei 2016*.

Santoso, B. (2025). *Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pemerintah*. Andi Offset.

Sugiono, P. D. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D*.

Sugiyono. (2023). *Sugiyono Metode Penelitan Kualitatif*. 1–257.

Sumarauw, J. S., & Timbuleng, S. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *3*(2), 1051–1060.

Suryanto, B. (2025). Integritas dan Kedisiplinan sebagai Pilar Kinerja Organisasi. *Jurnal Administrasi Perkantoran Kontemporer*, *10*(2), 145–159.

Wibowo, H., & Saputra, M. (2025). Evaluasi Kinerja Berbasis Kompetensi pada Lembaga Negara. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik Indonesia*, *11*(2), 105–120.

Zebua, A. S., Terbuka, U., Karya, B. C., & Ruang, P. (2021). *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli Impact Of Work Ethic On Employee Performance Through The Work Discipline Of Departement Of Public Work and Spatial Planning Of Gu*. *2*(3), 239–245.