



HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMIK COVID-19 (STUDI KASUS MATAHARI DEPARTMEN STORE, METROPOLITAN MALL CILEUNGSI)

The Relationship of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance During the Covid-19 Pandemic (Case Study of Matahari Department Store, Metropolitan Mall Cileungsi)

Sahara Romauli Siringoringo
sromaulisiringoringo@gmail.com

Suzzana Josephine L. Tobing
suzannajosephine@gmail.com

Desideria Regina
desideria@uki.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

Abstract

Work environments and work motivations are issues that need attention in a company. The work environments and work motivations that is lacking in the company will be related to employee performances and will result in employees being less enthusiastic and will affect employee performances, which will result in a decrease in employee performances. However, if the work environments and work motivations are good, it will have a good effect on employee performances. The purpose and focus of these studies are to analyze whether or not there is a relationships between the work environments and employee performances, and to analyze whether or not there is a relationships between work motivations and employee performances at Matahari Departmen Store Metropolitan Mall Cileungsi. data collections were carry out by distribute questionnaire to 54 respondents using SPSS 27 Version data processing assistance. The result of these studies indicating that (1) there is a relationships between the work environments and employee performances at Matahari Department Store Metropolitan Mall Cileungsi, the rank spearman correlations coefficient of 0.338 is obtained and a significancy result of 0.000 is less than 0.05, so the results of this calculation can be concluding that there is a significancy relationships between work environments variable on employee performances. (2) there is a relationships between work motivations and employee performances at the Matahari Department Store Metropolitan Mall Cileungsi and a Spearman rank correlations coefficient of 0.639 is obtained and a significancy result of 0.000 is less than 0.05, so the result of these calculations may be concluding that there is a significancy relationships between variables work motivations on the performances of Matahari Department Store Metropolitan Mall Cileungsi employees.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumberdaya manusia ialah kunci pokok yang semestinya diawasi. Sumberdaya manusia ialah tombak dari penentu kesuksesan penyelenggaraan dari aktivitas industri juga selaku aspek yang bisa menetapkan maju ataupun mundur dan hidup serta matinya suatu industri. Di dalam dunia bisnis yang makin bertumbuh pesat hingga punya pengaruh pada gaya hidup staff. Banyaknya harapan juga keperluan staff diharap bisa terpenuhi dengan berkerja di dalam institusi ataupun industri (Fadhilah, 2014).

Lingkup pekerjaan dalam sebuah industri butuh diawasi, lantaran lingkup pekerjaan bisa berkaitan langsung pada staff. Lingkup pekerjaan ialah semua suatu hal yang ada di sekeliling pada karyawan yang bisa berkaitan dengan dirinya dalam menjalani tugas-tugas yang ditanggungnya (Nitisemito, 2010).

Motivasi ialah satu dari daya dukung seseorang untuk membagikan sumbangsih yang sebanyak mungkin demi kesuksesan suatu industri dalam meraih tujuannya. Dengan pengertian bahwasanya tergapainya tujuan industri bermakna tergapai pula tujuan individu para staff industri yang berkaitan. Menurut (Hasibuan, 2016) motivasi kerja ialah sebuah kemampuan, dalam menujukan staff serta institusi supaya mau berkerja secara sukses, hingga harapan para staff serta tujuan industri akan tergapai.

Kinerja ataupun *reformance* ialah gambaran terkait tingkatan tercapainya penyelenggaraan sebuah program aktivitas ataupun peraturan dalam menciptakan suatu target tujuan, visi serta misi industri yang dituangkan dari suatu perancangan strategis industri (Moehariono, 2012).

Menurut (Handoko, 1997) “Sumberdaya terutama dari suatu industri ataupun institusi ialah sumberdaya manusianya, yakni orang-orang yang mencurahkan tenaga, bakat, kreativitas serta kerja kerasnya pada institusi.” Oleh karenanya, kemajuan dari suatu industri pastinya ditetapkan oleh sumberdaya manusia yang mereka miliki. Tetapi, dengan terdapat Covid-19 pada awal tahun 2020, keadaan ekonomi global menghadapi perubahan. Perubahan ini bisa dilihat dari menurunnya keadaan-keadaan ekonomi sesudah diterapkannya *WFH (Work From Home)* oleh *WHO (Work Health Organization)* sesudah menyatakan bahwasanya Covid-19 ialah suatu pandemi.

Menurut (Sutrisno, 2016) “Lingkup pekerjaan ialah semua fasilitas serta infrastruktur yang ada di sekeliling staff yang berkerja untuk dirinya sendiri. Lingkup pekerjaan ini melingkupi lokasi kerja, sarana serta alat bantuan kerja, kebersihan, pencahayaan serta ketenangan.” Dalam kondisi pandemi seperti ini memicu staff mesti berkerja, mereka mesti seringkali memakai masker, sarung tangan, *face shield*, *hand sanitizer*, serta yang terutama juga industri dituntut untuk menyiapkan lingkup pekerjaan yang baik seperti yang diharap oleh staff Matahari Department Store Metropolitan Mall Cileungsi. Lingkup pekerjaan yang baik pastinya akan menumbuhkan kinerja sementara jikalau lingkup pekerjaan yang kurang mencukupi akan mengurangi kinerja serta hasilnya akan mengurangi peraihan dari sasaran industri juga.

Dalam lingkup pekerjaan, kinerja staff ialah aspek utama yang butuh diawasi lantaran amat berkaitan dengan hasil yang akan didapati industri itu sendiri. Kinerja ialah sebuah fungsi dari motivasi serta kapabilitas untuk menuntaskan tugas ataupun pekerjaan. Industri mesti dapat menghitung kinerja dari staffnya, perihal berikut ditujukan untuk menemukan apakah sasaran yang dibagikan industri telah tergapai ataupun belum (Sihaloho & Siregar, 2020).

Evaluasi kinerja dikatakan juga selaku tinjauan kinerja, penilaian kinerja, ataupun evaluasi staff, ialah usaha untuk menilai pencapaian dengan tujuan menumbuhkan produktivitas staff ataupun industri. Tetapi sayangnya, tujuan tersebut sering tidak tergapai lantaran tidak sedikit dari industri yang melaksanakan evaluasi kinerja. Keberadaan sumberdaya manusia ialah satu dari dari suatu sumber keunggulan terutama didalam suatu industri, karena dari tiap sumberdaya mempunyai karakteristik tersendiri yang membedakan antar satu dengan yang lain. Satu dari yang memengaruhi kinerja staff ialah lingkup pekerjaan yang dihuni. Tanpa disadari, lingkup pekerjaan menduduki peran yang penting dalam penentu kinerja staff, karna menurut studi, ada sekitar 50% staff resign lantaran aspek dari lingkup pekerjaan yang tidak baik maupun tidak mensupport. Lingkup pekerjaan seringkali berkaitan langsung dengan staff, lantaran lingkup pekerjaan ialah lokasi di mana para staff menuntaskan tugas yang dibagikan oleh industri (Maulina, 2019).

PT. Matahari Department Store, Tbk ialah industri retail terkenal di Nusantara yang menyiapkan perlengkapan pakaian, aksesoris, kecantikan, sampai perlengkapan keluarga dengan tarif yang murah. Outlet pertamanya, yang ialah gerai busana untuk anak-anak, dibuka pada 24 October 1958 pada Pasar Baru, DKI Jakarta. Semenjak itu, Matahari senantiasa bertumbuh sampai membuka 142 outlet di 66 kota. Semenjak Covid-19 dinyatakan selaku pandemi oleh WHO (*Work Health Organization*), banyak dari outlet-outlet PT. Matahari yang dituntut untuk tutup sementara serta berkerja dari rumah dari media sosial yang dipunyai. Perihal berikut memicu kurangnya peraihan kinerja serta sasaran dari industri, hingga kinerja staff dari PT. Matahari juga terbilang jadi terhalang lantaran hanya bisa berkerja dari platfrom media sosial semacam *Instagram*, dan gerai online.

Berkurangnya peranan staff dalam melakukan tugas serta kewajibannya secara online, membentuk industri juga dituntut untuk bisa meningkatkan penjualan yang diperbuat oleh staff. Lingkup pekerjaan yang juga jadi satu dari aspek pendukung dari lancar ataupun tidaknya aktivitas yang dilaksanakan oleh staff sehari-hari. Tidak menutup kemungkinan, bahwasanya lingkup pekerjaan lah yang akan jadi aspek utama dari penunjang kesuksesan sebuah tujuan dari industri itu bergerak.

Oleh karenanya, berlandaskan penjabaran di atas, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan riset dengan tajuk “Hubungan Lingkup pekerjaan Pada Kinerja Staff Matahari Department Store Metropolitan Mall Cileungsi Pada Masa Pandemi Covid-19”.

Dengan menelaah pemaparan di atas, maka rumusan permasalahan yang hendak dianalisa pada riset ini ialah:

1. Apakah lingkup pekerjaan berkaitan dengan kinerja staff di Matahari Department Store Metropolitan Mall Cileungsi pada masa pandemic Covid-19?

2. Apakah motivasi kerja berkaitan dengan kinerja staff Matahari Department Store Metropolitan Mall Cileungsi pada masa pandemic Covid-19?

2. Uraian Teoritis

2.1 Lingkungan Kerja

Lingkup pekerjaan ialah semua perihal yang berkaitan dengan kegiatan staff di internal kantor. Perihal itu dimulai dari kebiasaan industri, lingkungan nyata, sampai sarana-sarana pendukungnya, semacam asuransi sehat, parkir, serta lain lainnya. Lingkup pekerjaan yang dimaksudkan diantaranya penjabaran kedudukan yang transparan, sasaran pekerjaan yang tinggi, pola interaksi kerja yang efisien, iklim berkerja serta sarana pekerjaan yang relative mencukupi kebutuhan kerja (Sihaloho et al., 2021).

Lingkup pekerjaan ini bisa diuraikan jadi dua, yaitu lingkup pekerjaan fisik serta lingkup pekerjaan nonfisik. Lingkungan fisik misal pencahayaan serta pewarnaan tembok, sedangkan nonfisik ialah skema serta gaya kepemimpinanannya. Dari kedua pengertian lingkungan tersebut bisa diambil simpulan bahwasanya, lingkup pekerjaan ialah semua perihal yang mensupport kegiatan dari staff industri tersebut (Firdiansyah, 2021).

Lingkup pekerjaan dalam sebuah industri juga butuh diawasi, lantaran lingkup pekerjaan bisa menghubungi langsung pada para staff. Lingkup pekerjaan yang tentram bisa menumbuhkan kinerja staff serta sementara lingkup pekerjaan yang tidak mencukupi akan bisa menurunkan kinerja staff. Keadaan lingkup pekerjaan bisa disebut baik jikalau manusia bisa melakukan aktivitas secara maksimal, sehat, aman, serta nyaman. (Sunyoto, 2012) mengatakan bahwasanya lingkup pekerjaan ialah seluruh suatu hal yang ada pada sekeliling para staff serta yang bisa mengaitkan pribadinya untuk menjalani pekerjaan-pekerjaan yang ditanggungkan, contohnya musik, kebersihan, pencahayaan, serta lainnya.

Menurut (Fitriani et al., 2019) “Lingkup pekerjaan fisik ialah seluruh situasi berupa fisik yang ada di sekeliling lokasi kerja yang bisa menghubungi staff baik secara langsung ataupun secara tidak langsung.

Sedangkan lingkungan nonfisik ialah seluruh situasi yang berlangsung berhubungan dengan relasi kerja, baik relasi dengan manager ataupun mitra kerja, ataupun relasi dengan staff.” Perkara lingkup pekerjaan dalam sebuah institusi amatlah penting dalam pelaksanaan kegiatan institusi.

Menurut (Simanjuntak, 2011) lingkup pekerjaan bisa diuraikan jadi sejumlah bagian ataupun bisa dikatakan juga faktor pembentuk lingkup pekerjaan, bagian-bagian itu bisa dijabarkan di bawah ini:

1. Layanan Kerja. Layanan staff ialah faktor terutama yang mesti dilaksanakan oleh tiap industri pada tenaga kerja. Layanan yang baik dari industri akan membentuk staff lebih bersemangat dalam berkerja, memiliki rasa tanggungjawab dalam menuntaskan pekerjaannya, dan bisa terus memelihara nama baik industri dari produktivitas kerjanya serta perilakunya.

2. Keadaan Kerja. Keadaan kerja staff sebaiknya diupayakan oleh manajemen industri sebaik mungkin supaya muncul rasa aman dalam berkerja untuk staffnya, keadaan kerja ini melingkupi pencahayaan yang cukup, suhu ruangan yang pas, keributan yang bisa terkendalikan, hubungan warna, ruangan gerak yang dibutuhkan serta kedamaian kerja staff.
3. Hubungan Staff. Hubungan staff akan amat menetapkan dalam menciptakan produktivitas kerja. Perihal berikut dipicu lantaran terdapat hubungan antar motivasi dan gairah serta semangat kerja dengan hubungan yang tenram antar sesama staff dalam berkerja, ketidak serasian hubungan
4. Antar staff bisa mengurangi motivasi serta semangat yang akibatnya akan bisa mengurangi produktivitas kerja.

Lingkup pekerjaan fisik ataupun psikologi keduanya sama utamanya dalam suatu institusi, serta kedua lingkup pekerjaan ini tidak bisa dipisahkan. Jikalau suatu industri hanya mementingkan satu jenis lingkup pekerjaan saja, tidak akan terbentuk lingkup pekerjaan yang baik, serta lingkup pekerjaan yang kurang bagus bisa mendesak pekerja serta masa yang relatif banyak dan juga tidak mensupport didapatinya rencana skema kerja yang efektif serta akan memicu industri tersebut menghadapi menurunnya produktivitas kerja.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah daya pendukung yang membuat seorang staff mau serta rela untuk menggerakkan kapabilitas dalam membuat kemampuan serta kapabilitas tenaga serta waktunya untuk mengadakan bermacam agenda yang jadi tanggungjawabnya serta menuntaskan kewajibannya pada rangkaian peraih tujuan serta bermacam targetan industri yang sudah ditetapkan sebelumnya (Siagian, 2012).

Uraian dari motivasi ialah semua alur penyaluran tujuan berkerja terhadap semua staff sebegitu bentuknya hingga pegawai ingin berkerja dengan tulus untuk tergapainya sasaran institusi dengan efektif dan ekonomi (Kennedy & Santoso, 2016).

Motivasi kerja ialah daya pada diri yang bisa menciptakan, menunjukan serta memengaruhi seseorang untuk mempunyai intensitas serta ketekunan sikap ikhlas dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Motivasi kerja ialah serangkaian daya ataupun energi baik dari dalam ataupun dari luar kerja, di mulai dari usaha yang berkaitan dengan kerja, mempertimbangkan arah, intensity serta ketekunan staff. Menurut (Uno, 2007) motivasi kerja ialah daya dalam diri orang yang memengaruhi arah, intensitas serta ketekunan sikap ikhlas dari seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut (Hasibuan, 2016), ada dua jenis motivasi kerja, yakni:

1. Motivasi positive, dimana pemimpin memotivasi staff dengan membagikan hadiah pada mereka yang berpencahayaan di atas standard, dengan motivasi positive ini gairah kerja staff akan berkembang.
2. Motivasi negative, pemimpin memotivasi dengan membagikan sanksi bagi mereka yang berkerja dibawa standard yang telah ditetapkan. Dengan motivasi ini staff dalam

kurun waktu pendek akan berkembang lantaran takut disanksi, namun untuk kurun waktu yang panjang bisa berdampak kurang baik.

Ada tiga faktor-faktor motivasi kerja menurut (Aisah, 2015):

1. Arah sikap (*Direction of Behavior*) ialah sikap yang ditentukan seseorang dalam berkerja, dihitung dari terdapat keinginan untuk menuntaskan pekerjaan serta kepatuhan pada kebijakan.
2. Tingkatan usaha (*Level of Effort*) yaitu terkait sekeras apa upaya seseorang untuk berkerja selaras dengan sikap yang sudah ditentukan, dihitung dari keseriusan dalam berkerja serta keinginan untuk jadi lebih baik dari yang sebelumnya.
3. Tingkatan kegigihan (*Level of Persistence*) yaitu terkait sekeras apa seseorang akan terus berupaya untuk menjalani sikap yang sudah ditentukan, dihitung dari keinginan untuk meningkatkan kemampuan serta memajukan industri dan kegigihan berkerja meskipun lingkungan kurang mensupport.

2.3 Kinerja Staff

Hasil kerja yang diraih seseorang dalam menuntaskan tanggungjawabnya ialah pengertian dari kinerja. Tingkatan kesuksesan seseorang dalam menjalani tugas secara menyeluruh di kurun waktu tertentu dikatakan juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas serta tanggungjawab oleh sekelompok orang dalam sebuah institusi bisa juga dikatakan dengan kinerja. Dalam sebuah sasaran yang sudah ditetapkan, butuh ditentukan evaluasi selaku bentuk perhatian pada kinerja para staff lantaran di saat yang bersamaan staff membutuhkan evaluasi tersebut selaku umpan baliknya.

Produktifitas amat berkaitan langsung dengan sumberdaya manusia, maka perihal berikut amat penting diawasi oleh pemimpin industri. Jikalau produktifitas berkembang maka tujuan industri untuk memperoleh laba juga pasti berkembang. Pengembangan produktifitas ini amat berhubungan dengan kinerja staff yang ialah sumberdaya manusia dalam industri, hingga sumberdaya manusia ialah asset yang amat penting dalam industri.

Dalam (Mangkunegara, 2019) performa ialah hasil pekerjaan dengan mutu serta kuantiti yang diraih dari seorang staff saat melakukan pekerjaan selaras pada tanggungjawab yang dibagikan kepada pimpinan.

Di dalam dunia kerja, ada banyak aspek yang berkaitan dengan kinerja staff dalam menjalani tanggungjawabnya. Aspek-aspek yang berkaitan dengan kinerja staff ada yang berasal dari internal serta eksternal industri ataupun dari diri staff itu sendiri dan dari lingkungan sekeliling industri. Jikalau kinerja staff baik, maka sasaran serta target yang ingin diraih dalam suatu industri akan lebih mudah tergapai. Begitu sementara, jikalau kinerja staff buruk maka sasaran serta target yang ingin diraih dalam suatu industri akan lebih sulit tergapai.

2.4 Pandemi Covid-19

Pada masa pandemic *Covid-19* masa kini, industri jadi lebih hati-hati dalam melaksanakan peraturan terkait kinerja staff mereka. Dalam (Muindi & K'Obonyo, 2015) menyimpulkan bahwasanya aspek institusi serta staff bisa membuat kinerja staff, ini termasuk kualitas kehidupan kerja, kapabilitas, usaha, motivasi, perilaku, serta kesenangan kerja. Melakukan aktivitas di masa pandemi *Covid-19* sudah menjadikan institusi lebih cermat dalam mengelola industrinya. Berbagai macam peraturan sudah diciptakan oleh pemerintahan Indonesia untuk menghandle perkara ini. Pemerintahan mesti menentukan peraturan dari jalan dua arah untuk menuntaskan pandemi ini. Pemerintahan mesti melihat peraturan pencegahan serta menitikberatkan untuk peraturan yang mengelola ekonomi.

Pandemi *Covid-19* itu membentuk pemerintahan Indonesia sudah membuat kebijakan/peraturan tentang penangannya. Berikut kebijakan yang dituju ialah Kebijakan Pemerintah Penggantian Perundang-Undangan. Kebijakan-kebijakan yang sudah diciptakan itu ialah alternatif pemecah perkara yang bisa ditemukan dari segi birokrasi, kesehatan, keuangan ataupun politik Negeri Indonesia yang dibuat oleh pandemi *Covid-19* (Widianingrum & Mas'uid, 2020).

Externalitas *Covid-19* ini sudah melemahkan kesempatan staff untuk menciptakan penghasilan seharusnya, berlangsungnya PHK besar pada karyawan yang meraih 1.943.916 manusia yang tersusun dari 114.340 industri. Kejadian ini hendak menghadapi pengembangan angka yang senantiasa berkembang jikalau pandemi ini bertahan lama. Di samping itu, terdapat arahan untuk tetap dirumah saja (*stay at home*) pada publik juga membuat menurunnya penghasilan publik dari rutinitasnya secara signifikan.

3. Metode Penelitian

3.1 Desain Penelitian

Riset ini ialah riset regresi, dimana di dalam riset ini punya tujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dari lingkungan kerja serta motivasi kerja pada performa staff pada masa pandemic *Covid-19* pada staff Matahari Department Store Metropolitan Mall Cileungsi. Menurut (Ghozali, 2018) analisa regresi dipakai untuk menghitung daya hubungan antar dua variable ataupun lebih, juga menampilkan arah hubungan antar variable dependent serta independent.

3.2 Populasi

Populasi tersusun atas obyek/subjek yang memiliki kuantiti serta ciri khusus tertentu yang dipikirkan peneliti untuk dipelajari serta ditarik simpulannya (Sugiyono, 2019). Analisis populasi pada riset ini ialah 50 karyawan di Matahari Departmen Store Metropolitan Mall Cileungsi.

3.3 Sample

Menurut (Sugiyono, 2019) sample bisa didefinisikan selaku sebuah bagian yang ditarik dari populasi. Menurut (Riduwan, 2015) menjelaskan pengertian sample ialah bagian dari

populasi yang punya ciri khusus ataupun situasi khusus yang hendak ditelaah. Teknik penarikan sample pada riset ini ialah *Purposives Sampling*.

Purposives Sampling ialah metode untuk menetapkan sample riset dengan sejumlah pertimbangan khusus yang punya tujuan supaya data yang didapati nantinya akan representative.

Menurut (Sugiyono, 2019) total populasi yang kurang dari 100 semua populasi dijadikan sample riset seluruhnya. Maka total sample yang digunakan dalam riset ini ialah sejumlah 54 narasumber.

3.4 Jenis Penelitian

Dalam riset ini pendekatan yang dipakai yakni descriptive kuantitatif serta jenis riset ini yakni study kasus melalui cara mengumpulkan data dari pembagian list pernyataan/pertanyaan (angket) pada narasumber.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode penghimpunan data yang dipakai dalam riset ini dari angket ataupun kuesioner yang teknik penghimpunan data yang dilaksanakan dengan cara memberi serangkaian pertanyaan ataupun pernyataan yang tertulis pada narasumber untuk dijawab. Metode studi pustaka ialah teknik riset yang dilaksanakan dengan cara meneliti maupun mempelajari buku-buku yang berkaitan dengan tajuk riset, lalu dipakai selaku perbandingan kenyataan yang ada di lapangan. Metode ini menelusuri data dari membaca buku-buku maupun literature-literature kepustakaan dari jurnal-jurnal.

3.6 Jenis dan Sumber Data

Dalam riset ini sumber data memakai jenis data primer serta data sekunder. Data primer didapati tanggapan narasumber terkait hubungan lingkup pekerjaan pada kinerja staff di masa pandemi *Covid-19* pada Matahari Department Store Metropolitan Mall Cileungsi. data sekunder ialah data industri serta teknik kaji pustaka. Adapun sumber datanya diantaranya:

- a. Data primer (Sugiyono, 2019), ialah data yang didapati dari sumber data pertama di lokasi riset ataupun obyek riset. Data primer yakni data yang didapati langsung dari narasumber riset serta tidak dari media perantar. Data primer ini diambil berlandaskan angket serta dibagikan pada narasumber secara acak.
- b. Data sekunder, ialah data yang didapati dari sumber studi pustaka dari buku-buku, jurnal-jurnal riset, website yang berkaitan pada masalah riset.

3.7 Pengujian Instrument

3.7.1 Pengujian Validity

Suatu instrument akan disebut valid jikalau pernyataan/pertanyaan pada sebuah instrument dapat untuk mengungkapkan suatu perihal yang hendak dihitung oleh angket (Sugiyono, 2019).

Sebuah angket disebut valid jikalau pernyataan pada angket dapat untuk mengungkapkan suatu perihal yang hendak dihitung oleh angket tersebut. Hasil uji validity disebut valid jikalau nilai probabilitasnya relatif rendah dari 0.05. Sedangkan jikalau nilai probabilitasnya lebih tinggi dari 0.05 menampilkan bahwasanya item pernyataan tersebut tidak valid. Dalam menetapkan layak ataupun tidaknya sebuah item yang dipakai dengan uji signifikans pada skor jumlah, maka uji validity data dari hasil tanggapan narasumber pada angket yang dipakai analisa yang mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor jumlah dengan memakai rumus korelasi.

3.7.2 Pengujian Reliability

Uji reliability bermanfaat untuk menetapkan apakah instrumen, dalam perihal berikut angket, bisa dipakai lebih daripada satu kali, paling tidak, bisa narasumber yang sama. Pengujian reliability untuk alternatif tanggapan lebih daripada dua memakai uji *Cronbachs Alpha*, yang nilainya hendak disandingkan dengan angka keofisien reliability minimum yang bisa di terima. Menurut (Sugiyono, 2019) instrumen reliability yang bila dipakai sejumlah kali untuk menghitung objek yang serupa akan menciptakan data yang serupa.

Metode uji reliability yang dipakai dalam riset ini yakni *Cronbach Alpha*, angket dinyatakan reliable jikalau *Cronbach Alpha* >70 serta tidak reliable jikalau *Cronbach Alpha* <70. Sesudah seluruh pernyataan telah valid, analisa berikutnya dengan uji reliability dengan *Cronbach's Alpha* terhadap semua pernyataan variable. Untuk mengujikan reliability dipakai rumus Alpha:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} : koefisien reliability
- k : banyaknya butir pernyataan
- $\sum \sigma_i^2$: total varians butir
- $\sum \sigma_t^2$: varians jumlah

3.8 Pengujian Hipotesa

3.8.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji dipakai untuk menemukan Hubungan penghasilan asli daerah serta dana alokasi umum pada belanja daerah ataupun dana alokasi umum secara individual (parsial). Uji t bisa dilaksanakan dengan menyandingkan t_{hitung} dengan t_{table} (Ghozali, 2018) pada tingkatan signifikans 5% dengan standard penguji yang dipakai diantaranya:

1. Jikalau nilai signifikans uji $t > 0,05$ maka H_0 di terima serta H_a di tolak. Maksudnya tidak ada pengaruh antar variable independent pada variable dependent.

2. Jikalau nilai signifikans uji $t < 0,05$ maka H_0 di tolak serta H_a di terima. Maknanya ada pengaruh antar variable independent pada variable dependent.

3.8.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji f dipakai untuk mengujikan kapabilitas Penghasilan Asli Daerah serta Dana Alokasi Umum secara bersamaan dalam menjabarkan Belanja Daerah. Menurut (Ghozali, 2018) pengujian bisa dilaksanakan dengan menyandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} pada tingkatan signifikans sebanyak $\leq 0,05$ dengan standard penguji diantaranya:

1. Jikalau nilai $f_{hitung} > f_{table}$ maka variable bebas (x) punya pengaruh pada variable terikat (y).
2. Jikalau nilai $f_{hitung} < f_{table}$ maka variable bebas (x) tidak punya pengaruh pada variable terikat (y).

Berlandaskan nilai signifikasi hasil output SPSS:

1. Jikalau nilai Sig. $< 0,05$ maka variable bebas (x) punya pengaruh signifikans pada variable terikat (y).
2. Jikalau nilai Sig. $> 0,05$ maka variable bebas (x) tidak punya pengaruh signifikans pada variable terikat (y).

3.8.3 Analisa Korelasi

Analisa korelasi dipakai untuk menemukan tingkatan hubungan antar dua variable ataupun lebih variable bebas (X_1) dengan variable terikatnya (Y_1) yang berskala ordinal memakai metode korelasi *Rank Spearman* untuk mengujikan hipotesa 1 serta hipotesa 2. Rumus korelasi yang dipakai diantaranya:

$$rs = 1 - \frac{6\sum bi^2}{(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

rs: koefisien korelasi *Spearman Rank*

bi: selisih ranking X_1 dengan Y; dimana $I = 1$ serta 2

Nilai koefisien Rank ialah antar -1 serta +1 ($-1 < rs < +1$)

- a. Jikalau r_s positive, maka budaya institusi serta lingkup pekerjaan berkorelasi positive dengan kinerja, makin dekat $r_s +1$ maka makin kuat korelasinya.
- b. Jikalau r_s negative, maka budaya institusi serta lingkup pekerjaan berkorelasi negative dengan kinerja, makin dekat $r_s -1$ maka makin kuat korelasinya.
- c. Jikalau r_s bernilai 0, maka budaya institusi serta lingkup pekerjaan tidak menampilkan korelasi dengan kinerja.
- d. Jikalau $r_s +1$ serta -1, maka budaya institusi serta lingkup pekerjaan menampilkan korelasi positive serta negative sempurna dengan kinerja.

Sedangkan makna taraf r akan dijelaskan pada table III-3, interpretasi nilai r diantaranya:

Tabel 3.1
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|---------------------------|-------------------------|
| 0,00 - 0,199 | Amat Lemah |
| 0,20 – 0,399 | Lemah |
| 0,40 – 0,599 | Cukup Kuat |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,00 | Amat Kuat |

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Dalam riset ini, analisa ialah sebuah proses pengolahan data yang sudah dikumpulkan sebelumnya, setelah data dikumpulkan berguna, maka mesti diolah serta dianalisa terlebih dahulu hingga bisa dijadikan dasar penarikan keputusan. Riset ini mengungkapkan terkait lingkup pekerjaan serta kinerja staff Matahari Department Store Metropolitan Mall Cileungsi di masa pandemi Covid-19. Hipotesa yang akan diujikan dalam riset ini melingkupi:

4. Analisis dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Table 4.1
Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Prosentase |
|-----------|----------------------|-------------------------|-------------------|
| 1 | Laki-Laki | 28 | 51,9 |
| 2 | Perempuan | 26 | 48,1 |
| Jumlah | | 54 | 100% |

Sumber: *Matahari Departmen Store Cileungsi, data diolah*

Berlandaskan Table 4.1, bisa dilihat bahwasanya kebanyakan staff Matahari Departmen Shoes, Matahari Departmen Store Cileungsi ialah laki-laki yakni sejumlah 28 orang (51,9%) serta sisanya ialah perempuan sejumlah 26 orang (48,1%). Perihal berikut menampilkan bahwasanya mayoritas narasumber ialah laki-laki, lantaran diperlukannya kedamaian juga tenaga lebih.

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Table 4.2
Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia | Jumlah Responden | Prosentase |
|--------|-------------|------------------|------------|
| 1 | < 25 tahun | 42 | 11,1 |
| 2 | 25-30 tahun | 6 | 77,8 |
| 3 | > 30 tahun | 6 | 11,1 |
| Jumlah | | 54 | 100% |

Sumber: *Matahari Departmen Store Cileungsi, data diolah*

Berlandaskan table 4.2 bisa dilihat bahwasanya rata-rata staff Matahari Departmen Shoes Metropolitan Mall Cileungsi berusia 25-30 tahun yakni sejumlah 42 orang (77,8%), umur kurang dari 25 tahun sejumlah 6 orang (11,1%), serta umur lebih dari 30 tahun sejumlah 6 orang (11,1%). Perihal berikut menampilkan bahwasanya sebagian besar narasumber riset ini berusia kurang dari 25 tahun yang bermakna membutuhkan ketelitian, kejelian juga inovatif maka lebih diperlukan staff yang masih muda.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Table 4.3
Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

| No | Pekerjaan | Jumlah Responden | Prosentase |
|--------|--------------|------------------|------------|
| 1 | Staff Swasta | 52 | 96,2 |
| 2 | Mahasiswa | 1 | 1,9 |
| 3 | Kasir | 1 | 1,9 |
| Jumlah | | 54 | 100% |

Sumber: *Matahari Departmen Store Cileungsi, data diolah*

Berlandaskan table 4.3 di atas bisa dilihat sebagian besar narasumber berkerja selaku staff swasta sejumlah 52 orang (96,2%), berikutnya mahasiswa sejumlah 1 orang (1,9%), serta kasir sejumlah 1 orang (1,9%). Staff swasta melingkupi semua karyawan yang ada di Matahari Departmen Store.

4.2 Pengujian Instrument

Pengujian instrumen punya tujuan untuk menemukan apakah butir pernyataan yang dipakai telah mencukupi syarat valid serta reliable. Oleh karenanya uji instrument melingkupi

uji validity dengan memakai rumus korelasi produk momen sedangkan uji reliability memakai rumus Alpha Cronbach. Pengujian angket dilaksanakan dengan memakai uji validity serta reliability diantaranya:

4.2.1 Uji Validity

Pengujian validity punya tujuan untuk menemukan ke validan ataupun keselarasan angket yang dipakai oleh peneliti dalam menghitung serta memperoleh data riset dari para narasumber. Angket riset disebut bermutu jikalau terbukti validity serta reabilitynya. Uji validity memakai rumus korelasi pearson product moment untuk mengujikan ke validan butir pernyataan tiap variable. Penarikan keputusan uji validity yakni:

1. jikalau $r \text{ hitung} > r \text{ table}$, maka butir pernyataan diduga valid.
2. jikalau $r \text{ hitung} < r \text{ table}$, maka butir pernyataan diduga tidak valid.

Didapati bahwasanya $r \text{ table}$ untuk total sample (n) 54 orang pada taraf signifikans (a) 0,05 ialah 0.268. Hasil pengujian validity butir pernyataan instrument “Lingkup pekerjaan, Motivasi Kerja, serta Kinerja Staff” ditunjukkan pada table di bawah ini.

Table 4.4
Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja

| Butir Pertanyaan | r hitung | r tabel | Syarat | Keterangan |
|-----------------------------|-----------------|----------------|--------------------------|-------------------|
| 1 | 0.535 | 0.278 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| 2 | 0.517 | 0.278 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| 3 | 0.560 | 0.278 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| 4 | 0.560 | 0.278 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| 5 | 0.475 | 0.278 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| 6 | 0.434 | 0.278 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| 7 | 0.609 | 0.278 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| 8 | 0.619 | 0.278 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| 9 | 0.477 | 0.278 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| 10 | 0.568 | 0.278 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| 11 | 0.491 | 0.278 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |

Sumber: Data primer yang telah diolah SPSS 27

Berlandaskan Table 4.4 bisa disimpulkan bahwasanya seluruh butir pernyataan angket lingkup pekerjaan ialah *valid* lantaran $r \text{ hitung}$ lebih tinggi dari $r \text{ table}$. Perihal berikut memaknakan bahwasanya semua butir pernyataan pada angket riset variable lingkup pekerjaan bisa dipakai.

Table 4.5
Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja

| Butir Pertanyaan | r hitung | r tabel | Syarat | Keterangan |
|-----------------------------|-----------------|----------------|------------------|-------------------|
| 1 | 0.285 | 0.278 | rhitung > rtable | Valid |
| 2 | 0.413 | 0.278 | rhitung > rtable | Valid |
| 3 | 0.591 | 0.278 | rhitung > rtable | Valid |
| 4 | 0.471 | 0.278 | rhitung > rtable | Valid |
| 5 | 0.394 | 0.278 | rhitung > rtable | Valid |
| 6 | 0.673 | 0.278 | rhitung > rtable | Valid |
| 7 | 0.418 | 0.278 | rhitung > rtable | Valid |
| 8 | 0.436 | 0.278 | rhitung > rtable | Valid |
| 9 | 0.552 | 0.278 | rhitung > rtable | Valid |
| 10 | 0.285 | 0.278 | rhitung > rtable | Valid |
| 11 | 0.495 | 0.278 | rhitung > rtable | Valid |
| 12 | 0.322 | 0.278 | rhitung > rtable | Valid |
| 13 | 0.411 | 0.278 | rhitung > rtable | Valid |
| 14 | 0.455 | 0.278 | rhitung > rtable | Valid |
| 15 | 0.423 | 0.278 | rhitung > rtable | Valid |
| 16 | 0.410 | 0.278 | rhitung > rtable | Valid |
| 17 | 0.466 | 0.278 | rhitung > rtable | Valid |
| 18 | 0.390 | 0.278 | rhitung > rtable | Valid |
| 19 | 0.425 | 0.278 | rhitung > rtable | Valid |
| 20 | 0.324 | 0.278 | rhitung > rtable | Valid |

Sumber: Data primer yang telah diolah SPSS 27

Berlandaskan Table 4.5 bisa disimpulkan bahwasanya seluruh butir pernyataan angket motivasi kerja ialah *valid* lantaran r hitung lebih tinggi dari r table. Perihal berikut mengakankan bahwasanya semua butir pernyataan pada angket riset variable motivasi kerja bisa dipakai.

Table 4.6
Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai

| Butir Pertanyaan | r hitung | r tabel | Syarat | Keterangan |
|-----------------------------|-----------------|----------------|------------------|-------------------|
| 1 | 0.363 | 0.278 | rhitung > rtable | Valid |
| 2 | 0.377 | 0.278 | rhitung > rtable | Valid |
| 3 | 0.387 | 0.278 | rhitung > rtable | Valid |
| 4 | 0.553 | 0.278 | rhitung > rtable | Valid |

| | | | | |
|---|-------|-------|------------------|--------------|
| 5 | 0.646 | 0.278 | rhitung > rtable | Valid |
| 6 | 0.568 | 0.278 | rhitung > rtable | Valid |
| 7 | 0.452 | 0.278 | rhitung > rtable | Valid |
| 8 | 0.456 | 0.278 | rhitung > rtable | Valid |

Sumber: Data primer yang telah diolah SPSS 27

Berlandaskan Table 4.6 bisa disimpulkan bahwasanya seluruh butir pernyataan pada angket kinerja mempunyai nilai r hitung lebih tinggi dari r table. Perihal berikut memaknakan bahwasanya seluruh butir pernyataan angket kinerja staff ialah *valid* lantaran r hitung lebih tinggi dari r table. Perihal berikut bermakna semua butir pernyataan pada angket riset variable kinerja bisa dipakai.

4.2.2 Uji Reliability

Pengujian reliability punya tujuan untuk menemukan seberapa jauh hasil pengukuran bisa dipercaya bila dilaksanakan pengukuran sebuah konstruk yang sama. untuk menghitung reability dipakai Cronbach Alpha. Jikalau Cronbach Alpha lebih tinggi dari 0,7, maka dianggap reliable. Berikut hasil pengujian reliability ditunjukkan pada table 4.7.

Table 4.7
Hasil Pengujian Reliability

| Variabel | Butir Pertanyaan | Cronbach Alpha | Nilai Kritis | Keterangan |
|-------------------|-----------------------------|---------------------------|-------------------------|-------------------|
| Lingkup pekerjaan | 11 | 0.887 | 0,70 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 22 | 0.891 | 0,70 | Reliabel |
| Kinerja Staff | 8 | 0.886 | 0,70 | Reliabel |

Sumber: Data primer yang telah diolah SPSS 27

Berlandaskan Table 4.7 bisa disimpulkan bahwasanya seluruh variable mempunyai nilai Alpha Cronbach lebih tinggi dari nilai kritis 0,70. Perihal berikut mengmaknakan seluruh variable riset mempunyai instrumen dinyatakan reliable. Dengan begitu butir pernyataan pada tiap variable dalam pernyataan pada angket bisa dipakai untuk penarikan data pada sample riset.

4.3 Uji Hipotesa

Pengujian hipotesa dilaksanakan dalam riset ini memakai analisa korelasi Rank Spearman yang punya tujuan untuk menemukan hubungan signifikans ataupun tidak signifikannya variable lingkup pekerjaan (X1), motivasi kerja (X2), secara bersamaan dengan kinerja staff, dan melihat tingkatan daya hubungan diantar variable tersebut.

4.3.1 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi yang punya tujuan untuk menemukan hubungan signifikan ataupun tidaknya variable (X) dengan variable (Y), dengan melihat tingkatan daya hubungan variable tersebut.

Table 4.8
Hasil Uji t (Parsial)

| | | | Lingkup pekerjaan | Motivasi Kerja | Kinerja Staff |
|----------------|-------------------|-------------------------|-------------------|----------------|---------------|
| Spearman's rho | Lingkup pekerjaan | Correlation Coefficient | 1.000 | .258 | .338* |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .060 | .013 |
| | | N | 54 | 54 | 54 |
| | Motivasi Kerja | Correlation Coefficient | .258 | 1.000 | .639** |
| | | Sig. (2-tailed) | .060 | . | .000 |
| | | N | 54 | 54 | 54 |
| | Kinerja Staff | Correlation Coefficient | .338* | .639** | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .013 | .000 | . |
| | | N | 54 | 54 | 54 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Sumber: Data primer yang telah diolah SPSS 27

Dari hasil Table 4.8 didapati data berikut ini, berlandaskan output di atas N ataupun total data riset ialah 54 narasumber. Dasar penarikan keputusan di atas disimpulkan bahwasanya nilai koefisien korelasi antar variable lingkup pekerjaan dengan kinerja staff sebanyak 0.338 yang menampilkan bahwasanya nilai tersebut lemah dengan signifikans data $0.338 > 0.05$, dengan mendadakan bahwasanya ada hubungan yang kurang antar lingkup pekerjaan dengan kinerja staff. Oleh karenanya, bisa disimpulkan bahwasanya ada hubungan yang kurang signifikans antar lingkup pekerjaan dengan kinerja staff. Maka dari itu, untuk menumbuhkan kinerja staff bisa dilaksanakan dengan memerhatikan nilai tertinggi dari variable yang sudah dianalisa.

Sedangkan nilai koefisien korelasi antar variable motivasi kerja dengan lingkup pekerjaan sebanyak 0.639 yang bermakna maka nilai ini kuat serta positive dengan signifikans sebanyak $0.639 > 0.05$, dengan menandakan bahwasanya terdapat hubungan signifikans antar variable motivasi kerja dengan kinerja staff. Oleh karenanya, bisa disimpulkan bahwasanya ada hubungan yang signifikans antar motivasi kerja dnegan kinerja staff. Maka dari itu, untuk

menumbuhkan kinerja staff bisa dilaksanakan dengan memerhatikan nilai tertinggi dari variable yang sudah dianalisa.

4.3.2 Uji Parsial (t)

Uji parsial (t) dilaksanakan untuk mengujikan tingkatan signifikans ataupun tidaknya variable independent (lingkup pekerjaan serta motivasi kerja) satu persatu pada variable dependent (kinerja staff), hasil pengujian parsial diolah dengan SPSS.

Table 4.9
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Amat Lemah |
| 0,20 – 0,399 | Lemah |
| 0,40 – 0,599 | Cukup Kuat |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,00 | Amat Kuat |

Sumber: Sugiyono (2019:248)

Table 4.10
Pengujian Hipotesis Menggunakan Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandarized Coefficients | | Standarized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .119 | 3.554 | | .033 | .974 |
| | Lingkup pekerjaan | .080 | .052 | .150 | 1.546 | .128 |
| | Motivasi Kerja | .360 | .049 | .722 | 7.423 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Staff

Sumber: Data primer yang telah diolah SPSS 27

Untuk mengujikan hipotesa tersebut dan menemukan korelasi kedua variable signifikans ataupun tidak dengan mengujikan t:

1. Pengujian Hipotesa 1

Dalam riset ini, pengujian hipotesa pertama dilaksanakan untuk menemukan apakah ada hubungan yang signifikans antar lingkup pekerjaan pada kinerja staff, hipotesa dirumuskan diantaranya:

Ho: Tidak ada hubungan yang signifikan antar lingkup pekerjaan dengan kinerja staff.

Ha: Ada hubungan yang signifikan antar lingkup pekerjaan dengan kinerja staff.

Didapati t_{table} pada taraf signifikans 0,05 total sample (n) 54, serta derajat bebas (db) $= n - 2 = 52$ untuk pengujian dua arah ialah 2,006. Berlandaskan penghitungan didapati t_{hitung} (1,546) relatif rendah dari t_{table} (2,006) serta nilai sig (0,128) $< 0,05$, maka Ho di terima serta Ha di tolak, maknanya bahwasanya secara parsial variable lingkup pekerjaan mempunyai hubungan ataupun suatu korelasi kurang signifikan kearah yang positive pada kinerja staff Matahari Departmen Store Metropolitan Mall Cileungsi.

2. Pengujian Hipotesa 2

Dalam riset ini, pengujian hipotesa pertama dilaksanakan untuk menemukan apakah ada hubungan yang signifikan antar motivasi kerja pada kinerja staff, hipotesa dirumuskan diantaranya:

Ho: Tidak ada hubungan yang signifikan antar motivasi kerja dengan kinerja staff.

Ha: Ada hubungan yang signifikan antar lingkup pekerjaan dengan kinerja staff.

Didapati t_{table} pada taraf signifikans 0,05 total sample (n) = 54, serta derajat bebas (db) $= n - 2 = 52$ untuk pengujian dua arah ialah 2,006. Berlandaskan penghitungan di atas didapati t_{hitung} (7,423) lebih tinggi dari t_{table} (2,006) dengan nilai sig (0,000) relatif rendah dari 0,05, maka Ho di tolak serta Ha di terima, maknanya bahwasanya secara parsial variable motivasi kerja mempunyai hubungan pada kinerja staff Matahari Departmen Store Metropolitan Mall Cileungsi

5. Kesimpulan

Riset ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menemukan hubungan lingkup pekerjaan serta motivasi kerja pada kinerja staff pada kondisi pandemi Covid-19 di Matahari Departmen Store Metropolitan Mall Cileungsi. berikut ialah simpulan dari hasil riset yang dibuat oleh peneliti diantaranya:

1. Dengan terdapat variable lingkup pekerjaan (X1) yang dibagikan Matahari Departmen Store pada kinerja staff (Y) : ada hubungan yang positive serta juga signifikan, bisa disimpulkan bahwasanya ada hubungan yang signifikan antar variable lingkup pekerjaan pada kinerja staff Matahari Departmen Store Metropolitan Mall Cileungsi. Dimana pemilihan kedamaian di sekeliling lingkup pekerjaan akan punya pengaruh pada kinerja staff untuk meraih sasaran industri dengan baik.
2. Dengan terdapat variable motivasi kerja (X2) yang dibagikan Matahari Departmen Store pada kinerja staff (Y) : pada hubungan positive serta signifikan. bisa disimpulkan bahwasanya ada hubungan yang signifikan antar variable motivasi kerja pada kinerja staff Matahari Departmen Store dimana membagikan peluang pada staff untuk

meningkatkan diri juga potensinya berlangsung dengan baik serta menumbuhkan giat kerja staff Matahari Departmen Store Metropolitan Mall Cileungsi.

3. Dengan terdapat variable lingkup pekerjaan (X1) serta motivasi kerja (X2) yang dibagikan Matahari Departmen Store pada kinerja staff (Y) pada hubungan positive serta signifikan. bisa disimpulkan bahwasanya ada hubungan yang signifikans antar kedua variable yakni variable lingkup pekerjaan serta motivasi kerja pada kinerja staff Matahari Departmen Store Metropolitan Mall Cileungsi. Dimana pengawasan lingkup pekerjaan, peningkatan diri staff, juga kerapihan dalam menjalani tugas akan punya pengaruh baik pada Matahari Departmen Store, Metropolitan Mall Cileungsi.

Daftar Pustaka

- Aisah, E. R. (2015). *PENGARRUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN PADA IMPLEMENTASI PERFORMA STAFF (Study masalah pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Banjarnegara)*. University Muhammadiyah Yogyakarta.
- Fadhilah, L. U. M. (2014). *Korelasi Antara Keterlibatan Berkerja Dengan Organizational Citizenships Behavior (OCB) Di University Muhammadiyah Surakarta (UMS)*. University muhammadiyah Surakarta.
- Firdiansyah, A. (2021). *Dianggap Pengarruhi Performa, Memangnya Apa Itu Lingkup pekerjaan?* Glints.Com.
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). LINGKUP PEKERJAAN FISIK, LINGKUP PEKERJAAN NONFISIK, SERTA KEDISIPLINAN KERJA PADA PERFORMA STAFF GURU SMK NEGERI 1 MANOKWARI. *Cakrawala Management Business Jurnal*, 1(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit University Diponegoro.
- Handoko, T. H. (1997). *Management Personalia serta SumberDaya Manusia*. University Gajah Mada.
- Hasibuan. (2016). *Management SumberDaya Manusia*. Sinar.
- Kennedy, P. S. J., & Santoso, R. (2016). KORELASI KEPEMIMPINAN SERTA MOTIVASI DENGAN PERFORMA STAFF PADA PT. CARDOXINDO INTERBUANA. *Fundamental Management Jurnal*, 2(2).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Management SumberDaya Manusia*.
- Maulina, R. (2019). *Mengelola Performa Staff Agar Produktivity Meningkat*. MitraUtama.Id.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Performa Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Muindi, F., & K'Obonyo, P. (2015). QUALITY OF WORKLIFE, PERSONALITY, JOBSATISFACTION, COMPETENCE, AND JOBPERFORMANCE: A CRITICAL REVIEW OF LITERATUR. *European Scientific Jurnal*, 11(26).
- Nitisemito, A. S. (2010). *Management Personalia: Management SumberDaya Manusia* (Edisi 3). Prenada Media Group.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistik*. Alfabeta.
- Siagian, S. P. (2012). *Management SumberDaya Manusia*.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengarruh Lingkup pekerjaan Pada Performa Staff Pada

- PT. Super Setia Sagita Medan. *Journal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2).
- Sihaloho, R. D. Y. B., Anggraini, N., & Silvanita, K. (2021). RELATIONSHIPS OF INCENTIVE AND WORK ENVIRONMENTS TO EMPLOYEE PERFORMANCES OF PT. VICTORY OFFSET PRIMA. *Fundamental Management Jurnal*, 6(2).
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Management serta Evaluasi Performa*. Fakultas Ekonomi University Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif serta R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Management SumberDaya Manusia*.
- Sutrisno. (2016). *Management SumberDaya Manusia* (Edisi 8). Kencana.
- Uno, H. B. (2007). *Model Belajar Menciptakan Alur Belajar Mengajar yang Kreatif serta Efektif*. Bumi Aksara.
- Widianingrum, A., & Mas'uid, W. (2020). Dinamik Respon Pemerintahan Nasional: Krisis Kebijakan Penanganan Covid-19. *Tata Kelola Penanganan Covid-19 Di Indonesia: Kajian Awal*.