

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI JAMBI

Alfin Faldino Syada¹⁾, Zulfina Adriani²⁾, Fitri Chairunnisa³⁾

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi, Kota Jambi^{1,2,3)}
e-mail: alfnfldnsyd@gmail.com¹⁾, zulfina_adriani@unja.ac.id²⁾, fitri_chairunnisa@unja.ac.id³⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis PLS-SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel intervening yang signifikan dalam hubungan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja, kinerja pegawai

Abstract

This study aims to analyze the effect of physical work environment and non-physical work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at the One-Stop Investment and Integrated Service Office of Jambi Province. The method used is a quantitative approach with PLS-SEM analysis technique. The results show that the physical work environment has a positive but not significant effect on employee performance. The non-physical work environment has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive but not significant effect on employee performance. The physical work environment does not significantly affect job satisfaction, while the non-physical work environment has a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction does not significantly mediate the relationship between the physical and non-physical work environments and employee performance.

Kata kunci: physical work environment, non-physical work environment, job satisfaction, employee performance

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, organisasi dan instansi pemerintah semakin menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah elemen sentral dalam menentukan keberhasilan institusi. SDM merupakan penggerak utama yang berperan dalam menjalankan operasional dan pencapaian tujuan organisasi (Rifa'i, 2024). Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja dari pegawainya, sehingga manajemen SDM harus dikelola dengan baik dan terarah (Lotu et al., 2022). Kinerja

pegawai tidak hanya berhubungan dengan kemampuan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non-fisik (Iriannto, 2021).

Lingkungan kerja fisik merujuk pada kondisi nyata yang dapat dirasakan oleh indera pegawai saat melaksanakan tugasnya seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, tata letak ruang, dan fasilitas kerja (Saefullah & Basrowi, 2022). Sementara itu, lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan suasana psikologis dan sosial dalam organisasi, termasuk hubungan antara rekan kerja, hubungan antara atasan dan bawahan, rasa aman, serta kesempatan berkarir. Kedua aspek ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai (Pusparani, 2021).

Kepuasan kerja merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas lingkungan kerja. Ketika pegawai merasa puas, maka semangat, loyalitas, dan produktivitas mereka akan meningkat. Sebaliknya, ketidakpuasan akan menurunkan motivasi dan berujung pada rendahnya kinerja (Arianto & Septiani, 2021). Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jambi, ditemukan bahwa meskipun secara umum kinerja pegawai cukup baik dengan capaian target sebesar 95%, namun masih terdapat aspek lingkungan kerja fisik dan non fisik yang belum optimal, seperti pemeliharaan gedung kantor dan hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan.

Selain itu, berdasarkan penelitian sebelumnya ditemukan inkonsistensi dalam hasil terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian oleh Latifah dan Nurmalasari (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan lingkungan kerja dengan kinerja, sementara Indrasari et al. (2023) justru menemukan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tidak signifikan. Oleh karena itu, penting dilakukan kajian lanjutan dalam konteks instansi pemerintah, khususnya di DPMPTSP Provinsi Jambi.

Berdasarkan fenomena dan hasil observasi tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi.” Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penciptaan lingkungan kerja yang optimal.

2. KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Saefullah dan Basrowi (2022), lingkungan kerja fisik mencakup elemen-elemen seperti pencahayaan, suhu, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, tata warna, hingga penataan fasilitas fisik yang ada di tempat kerja. Elemen-elemen ini secara langsung memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja fisik yang baik akan menciptakan suasana kerja yang mendukung, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal dan terhindar dari gangguan-gangguan yang bersifat fisik.

Berdasarkan tinjauan tersebut, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berperan besar dalam menunjang kenyamanan pegawai selama menjalankan aktivitasnya. Faktor-faktor seperti pencahayaan yang cukup, suhu ruangan yang ideal, serta penataan ruang yang ergonomis akan mendukung pegawai untuk bekerja lebih fokus dan produktif. Oleh karena itu, kualitas lingkungan kerja fisik sangat penting untuk diperhatikan demi meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Pusparani (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik mencakup kondisi psikologis dan sosial di tempat kerja, seperti hubungan antar pegawai, hubungan antara atasan dan bawahan, serta rasa aman dan nyaman yang dirasakan karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang baik mendorong terciptanya komunikasi yang efektif, kolaborasi tim, dan suasana kerja yang harmonis, yang semuanya penting untuk mendukung produktivitas.

Dari penjelasan tersebut, penulis menilai bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan dimensi yang tidak kasat mata namun sangat berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan. Apabila pegawai merasa dihargai, didengarkan, dan memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan dan atasan, maka mereka akan bekerja dengan lebih antusias. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja non fisik yang sehat merupakan langkah penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Arianto dan Septiani (2021), kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang muncul dari evaluasi terhadap aspek-aspek pekerjaan, seperti gaji, rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, serta kesempatan berkembang. Kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya secara keseluruhan dan menjadi indikator penting dalam menciptakan loyalitas dan kinerja tinggi.

Penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi indikator penting untuk mengukur seberapa besar karyawan merasa nyaman dan bahagia dalam bekerja. Ketika kepuasan kerja tinggi, karyawan akan lebih termotivasi, lebih sedikit mengalami stres, dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menimbulkan konflik, penurunan semangat kerja, dan bahkan turnover.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menurut Rifa'i (2024) merupakan pencapaian hasil kerja individu dalam organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenangnya. Kinerja ini dinilai dari aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, serta tanggung jawab yang ditunjukkan dalam penyelesaian tugas. Indikator lain seperti inisiatif, kerja sama, dan sikap kerja juga mencerminkan kinerja secara menyeluruh.

Berdasarkan pandangan tersebut, penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan cerminan keberhasilan manajemen dalam menciptakan sistem kerja yang kondusif. Kinerja tinggi dapat tercapai jika pegawai diberikan dukungan berupa lingkungan kerja yang baik, kepuasan kerja yang memadai, serta pelatihan dan pengembangan diri secara berkelanjutan. Kinerja pegawai yang optimal akan berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas yang bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Rancangan penelitian ini menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Data yang digunakan meliputi data primer yang dikumpulkan secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jambi. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari literatur seperti jurnal, buku, dan dokumen terkait lainnya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 105 pegawai, dan jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 52 orang yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error) sebesar 10%.

Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert 1–5 yang mengukur variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Variabel penelitian telah dioperasionalkan sesuai indikator dari teori dan referensi terdahulu yang relevan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode PLS-SEM (Partial Least Squares – Structural Equation Modeling) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Proses analisis mencakup analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, evaluasi outer model, evaluasi inner model, pengujian R-square (R^2), serta uji hipotesis menggunakan bootstrapping. Pemilihan metode PLS-SEM dinilai tepat karena mampu menguji hubungan kausal kompleks antar variabel, termasuk peran mediasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

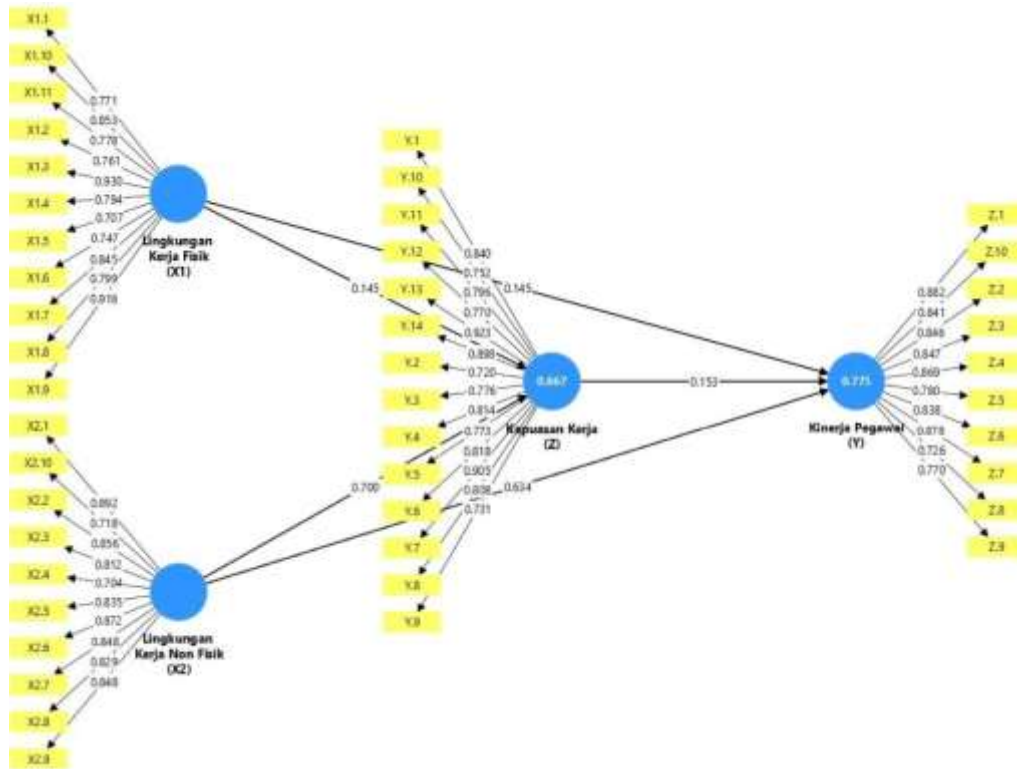
Analisis statistik deskriptif terhadap 52 responden menunjukkan bahwa rata-rata skor pada variabel lingkungan kerja fisik berada pada kategori kondusif, lingkungan kerja non fisik pada kategori kondusif, kepuasan kerja dalam kategori puas, dan kinerja pegawai dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai menilai bahwa kondisi lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non fisik, cukup mendukung pelaksanaan tugas mereka, yang berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang baik dan kinerja pegawai yang optimal.

Metode Data Statistik

Penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. PLS dipilih karena kemampuannya dalam menangani model kompleks serta tidak memerlukan data berdistribusi normal. Analisis dilakukan melalui tahap pengujian outer model, inner model, serta uji hipotesis menggunakan teknik bootstrapping untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Untuk memastikan bahwa model pengukuran layak untuk dijadikan pengukuran valid dan reliable maka dilakukan analisa outer model. Analisa outer model ini dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel laten dengan indikator-indikatornya. Dalam menguji outer model yang dilakukan dengan tiga kriteria pengukuran dalam menganalisa data menggunakan SmartPLS 4.0 yaitu Convergent Validity, Average Variance Extracted (AVE), Discriminant Validity, dan composite reliability.



Gambar 1. Model Hubungan Kausal Antar Variabel

Sumber : Data diolah SmartPLS 4, 2025

Tabel 1. Hasil Nilai Average Variance Extracted

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.687	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0.659	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0.678	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0.658	Valid

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS, 2025

Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai loading factor di atas 0,70. Nilai AVE untuk semua variabel di atas 0,5, dan composite reliability serta Cronbach's Alpha juga melebihi ambang batas 0,7, yang berarti seluruh konstruk valid dan reliabel. Ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran dalam penelitian ini layak digunakan untuk analisis lanjutan.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Pengujian dan evaluasi inner model dalam SEM-PLS menggunakan SmartPLS 4 dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui perbandingan nilai p-value dan t-value, di mana pengaruh dianggap signifikan jika $p\text{-value} \leq 0,05$ atau $t\text{-value} \geq 1,96$. Selain itu, digunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur sejauh mana variabel eksogen mampu menjelaskan varians variabel endogen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan prediksi yang lebih baik. Untuk menghindari bias pada model yang kompleks, digunakan Adjusted R^2 yang mempertimbangkan jumlah konstruk variabel eksogen dalam model.

Uji Multikolinear

Pengujian Multikolinier dilihat dari nilai VIF (Variance Invlated Factor), nilai VIF kurang dari <5 maka tingkat multikolinier antar variabel rendah, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	VIF
Lingkungan Kerja Fisik (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	2.444
Lingkungan Kerja Fisik (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	2.507
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	3.006
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	2.444
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	3.918

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS, 2025

Evaluasi inner model dilakukan dengan melihat nilai VIF dan hasil menunjukkan bahwa seluruh nilai VIF berada di bawah angka 5, menandakan tidak ada multikolinearitas antar konstruk. Ini berarti hubungan antar variabel dalam model tidak saling mempengaruhi secara negatif dan model yang digunakan layak dianalisis lebih lanjut.

R-Square (R²)

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat RSquare untuk setiap variabel laten dependen. Berikut merupakan tabel hasil estimasi R-Square dengan menggunakan SmartPLS 4 :

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.775	0.761
Kepuasan Kerja (Z)	0.667	0.654

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS, 2025

Nilai R-square untuk variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0.775, yang berarti 77,5% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja fisik, non fisik, dan kepuasan kerja. Sedangkan untuk kepuasan kerja (Z) sebesar 0.667, yang menunjukkan bahwa 66,7% variasinya dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja fisik dan non fisik. Nilai ini termasuk dalam kategori kuat dan moderat cenderung kuat, yang menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik.

F-Square (f²)

Pengujian f-Square ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel dalam penelitian, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	f-Square	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.026	Rendah
Lingkungan Kerja Fisik (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.037	Rendah
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.035	Rendah
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.604	Tinggi
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.457	Tinggi

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS, 2025

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	<i>f-Square</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	$(0.145)^2 \times (0.153)^2 = 0.0005$	Pengaruh Mediasi Medium
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	$(0.700)^2 \times (0.153)^2 = 0.011$	Pengaruh Mediasi Medium

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Hasil uji f-square untuk pengaruh langsung menunjukkan bahwa: lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai f^2 sebesar 0.026 (kategori rendah), X1 terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0.037 (rendah), dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai sebesar 0.035 (rendah). Sebaliknya, lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kepuasan kerja memiliki nilai f^2 sebesar 0.604 (kategori tinggi), dan X2 terhadap kinerja pegawai sebesar 0.457 (tinggi), menandakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh paling dominan secara langsung. Sementara untuk pengaruh tidak langsung, nilai f-square lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebesar 0.0005, dan lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 0.011, yang masing-masing dikategorikan sebagai pengaruh mediasi medium.

Uji Hipotesis (Bootstrapping)

Dalam pengujian hipotesis (bootstrapping) ini akan menganalisis apakah antara variabel independen terhadap variabel dependen terdapat pengaruh yang signifikan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat koefisien jalur (path coefficients) yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistics. Signifikan parameter akan memberikan informasi tentang hubungan antar variabel penelitian. Batas penolakan dan menerima hipotesis yang diajukan yaitu probabilitas 0.05.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.153	0.135	0.143	1.067	0.286
Lingkungan Kerja Fisik (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.145	0.175	0.150	0.966	0.334
Lingkungan Kerja Fisik (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.145	0.170	0.137	1.056	0.291
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.700	0.670	0.155	4.509	0.000
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.634	0.626	0.196	3.242	0.001

Sumber : Data diolah SmartPLS 4, 2025

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak semua hipotesis diterima. Hanya lingkungan kerja non fisik (X2) yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) ($p = 0.000$) dan kinerja pegawai (Y) ($p = 0.001$). Sementara itu, lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kepuasan kerja ($p = 0.334$) dan kinerja pegawai ($p = 0.291$), serta kepuasan kerja

terhadap kinerja pegawai ($p = 0.286$) tidak signifikan. Dengan demikian, dari lima jalur hubungan, hanya dua yang diterima yaitu H4 dan H5.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dan juga berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Kepuasan kerja tidak memediasi secara signifikan hubungan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, begitu pula tidak memediasi secara signifikan hubungan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.
5. Hanya variabel lingkungan kerja non fisik yang memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, sedangkan pengaruh variabel lainnya bersifat positif namun tidak signifikan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang diperoleh, disarankan agar Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi lebih memfokuskan upaya peningkatan pada aspek lingkungan kerja non fisik, seperti menciptakan hubungan kerja yang harmonis, komunikasi efektif antara atasan dan bawahan, serta dukungan sosial yang kuat di tempat kerja. Meskipun lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan, tetap perlu dijaga agar tidak menimbulkan gangguan yang dapat menghambat aktivitas kerja. Selain itu, meskipun kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antar variabel secara signifikan, aspek ini tetap penting untuk diperhatikan karena berdampak pada kenyamanan dan loyalitas pegawai dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 302. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12368>
- Indrasari, N., Purwo, D., & Puspitasari, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 2981–2996. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.4855>
- Iriannto, I. M. S. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Pada Karyawan Bank BRI KC Lumajang)*. Universitas Brawijaya Malang.
- Latifah, & Nurmalasari. (2023). Jurnal ekonomi integra. *Jurnal Ekonomi Integra*, 13(2), 351. Retrieved from <http://journal.stieip.ac.id/index.php/iga>
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiropujan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 703–712. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.456>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>

- Rifa'i, M. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam Dan General*, 3(1), 276–287.
- Saefullah, M., & Basrowi, B. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 481–491. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.183>