

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Rista Fauzi Dewantoro¹⁾, Ignatius Soni Kurniawan²⁾,
Mohammad Ahyar Syafwan Lysander³⁾

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa^{1,2,3)}
e-mail: rist008040.mhs@ustjogja.ac.id¹⁾, soni_kurniawan@ustjogja.ac.id²⁾, ahyar.sl@ustjogja.ac.id³⁾

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi intrinsik memengaruhi staf Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Sebanyak 78 pegawai menanggapi untuk berpartisipasi dalam penelitian. Penelitian ini diarahkan secara tepat pada setiap pegawai di perusahaan. Saat memproses dan menganalisis data digunakan SPSS 26. Menurut penelitian, terdapat hubungan yang positif dan kuat antara kinerja dan faktor motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja fisik, namun tidak dengan kepuasan kerja. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menggunakan strategi meningkatkan motivasi dan kondisi lingkungan kerja fisik.

Kata kunci: *Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai; Lingkungan Kerja Fisik; Motivasi Intrinsik*

Abstract

The purpose of this study is to determine how factors such as job satisfaction, the physical work environment, and intrinsic motivation affect the staff of the Regional Education, Youth, and Sports Office of the Special Region of Yogyakarta. A quantitative approach was employed in this research. The study was conducted at the Regional Education, Youth, and Sports Office of the Special Region of Yogyakarta. A total of 78 employees responded and participated in the study, which was directed precisely at every staff member in the organization. SPSS 26 was used to process and analyze the data. According to the research findings, there is a positive and strong relationship between employee performance and both intrinsic motivation and the physical work environment, but not with job satisfaction. The organization can enhance employee performance by implementing strategies to increase motivation and improve the physical work environment.

Keywords: *Employee Performance; Intrinsic Motivation; Job Satisfaction; Physical Work Environment*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset terbesar organisasi. Ada banyak potensi yang belum dimanfaatkan dalam angkatan kerja untuk membantu menjalankan bisnis. Jika perusahaan ingin mencapai potensi penuhnya, ia harus memanfaatkan sepenuhnya semua sumber daya manusianya. Orang-orang yang melakukan pekerjaan itu memiliki dampak yang sama pada tujuan organisasi seperti alat, bangunan, dan sistem berteknologi tinggi yang mendukungnya. Dalam hal memaksimalkan stafnya, tidak ada bisnis atau organisasi yang pernah berhenti berusaha untuk menjadi lebih baik. Dengan ini, mereka akan dapat mencapai

tujuan mereka. Sumber daya manusia perusahaan adalah asetnya yang paling berharga karena mampu mengelola sumber daya pasif lainnya seperti mesin atau gedung. Sumber daya manusia merupakan individu yang kuat dan banyak kompetensi. Sumber daya manusia dengan kapasitasnya memiliki dampak dan peran dalam membantu bisnis mencapai tujuannya (Huzain, 2021).

Ketika gaji nyata pekerja lebih rendah dari gaji yang diperkirakan, hal itu mungkin berdampak negatif pada tingkat kepuasan kerja mereka (Mbah & Ikemefuna, 2012). Di sisi lain, tingkat kepuasan kerja pegawai sangat penting karena mereka adalah faktor utama dalam menentukan keberhasilan tujuan organisasi (Prasetyo & Marlina, 2019). Menurut Wijayanto dan Hermanto (2020) pada dasarnya kepuasan kerja bersifat subjektif karena dipengaruhi oleh kualitas unik setiap orang. Kepuasan terhadap pekerjaan seseorang berbanding lurus dengan sejauh mana pekerjaan itu memenuhi harapan seseorang dan sebaliknya.

Instansi pemerintah Indonesia yang melapor ke Kementerian Pendidikan adalah Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta (DIKPORA). Karena tanggung jawabnya berkaitan dengan bidang pendidikan yang berdampak besar pada kehidupan sehari-hari masyarakat Yogyakarta, DIKPORA menjadi yang terdepan dalam melaksanakan proyek pengabdian masyarakat di bidang pendidikan. Pengamatan awal menunjukkan bahwa kinerja pegawai DIKPORA Kota Yogyakarta masih kurang optimal. Kinerja pegawai tersebut tidak optimal karena masih banyak pegawai yang masih menunda pekerjaan mereka. Faktor lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman dapat menjadi alasan tertundanya pekerjaan yang menyebabkan menumpuk di meja kerja. Disatu sisi banyak pegawai yang merasa bahwa tugas yang di berikan hanya bersifat monoton saja. Hal ini yang membuat pegawai mengalami penurunan antusiasme atau kepuasan kerjanya.

Kurangnya cakupan dalam studi sebelumnya menjadi pendorong untuk penyelidikan ini. Penelitian oleh Potu *et al.* (2021) menemukan bahwa sejauh mana seseorang termotivasi secara intrinsik memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap kerjanya. Namun Emiyanti *et al.* (2016) menemukan bahwa motivasi intrinsik tidak penting untuk kinerja dan tidak memiliki pengaruh positif, oleh karena itu upaya untuk meningkatkan motivasi tidak meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pramana dan Sudharma (2013), lingkungan kerja fisik memiliki dampak yang baik dan substansial terhadap kinerja pegawai. Menurut Adhyasa (2020) lingkungan kerja fisik penting untuk kebahagiaan kerja pegawai tetapi tidak untuk kinerja mereka. Qonit dan Mekta (2017) menemukan bahwa ketika pekerja bahagia dalam pekerjaannya, mereka menjadi lebih produktif. Korelasi ini signifikan secara statistik. Sedangkan menurut Nabawi (2019) tidak ada korelasi yang signifikan antara kepuasan di tempat kerja dan produktivitas. Ada inkonsistensi atas hasil riset terdahulu yang memberi ruang bagi penelitian untuk menguji kembali pada populasi yang berbeda.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai selama menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Lewa dan Idham (2005) kinerja pegawai adalah hasil dari usaha individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, kinerja ini mencakup baik kualitas maupun jumlah hasil kerja. Organisasi yang berhubungan langsung dengan publik memerlukan kinerja yang baik sehingga kualitas pelayanan yang diberikan dapat memuaskan pelanggan.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya guna mencapai target di masa mendatang (Nopitasari & Krisnandy, 2019).

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah suatu dorongan atau kemauan yang timbul dari diri seorang pegawai dalam menjalankan suatu pekerja. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang berasal dari dalam diri pekerja sendiri, yaitu kesadaran tentang pentingnya pekerjaan yang dilakukan dan konstruksi yang terkait dengan setiap tugas yang dilakukan untuk mencapai hasil yang konsisten (Ryan & Deci, 2000). Karena motivasi intrinsik berasal dari diri pegawai sendiri, dorongan bekerja akan muncul ketika seseorang memiliki keinginan atau minat dalam pekerjaannya.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja yang baik pada suatu organisasi yang dapat menciptakan rasa nyaman dan aman bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian lingkungan kerja sangatlah berperan penting dalam suatu organisasi. Menurut Hendri, (2016) lingkungan kerja fisik mencakup segala hal yang mengelilingi pegawai saat bekerja dan berdampak pada kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja fisik mencakup semua hal yang berada di sekitar area kerja karyawan, dengan penekanan pada berbagai benda dan kondisi sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas mereka (Hardianti *et al.*, 2021).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup berbagai aspek seperti lingkungan kerja, tanggung jawab, hubungan dengan rekan kerja, penghargaan, dan peluang pengembangan. Menurut Putrana *et al.*, 2016 kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa pengembangan diri setiap pegawai. Pegawai memiliki keinginan untuk terus maju dan berkembang sebagai bentuk aktualisasi diri sehingga pegawai akan merasa puas apabila organisasi memberikan kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan promosi ke jenjang yang lebih tinggi. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaan disertai dengan perbedaan antara jumlah upah yang diterima pekerja dengan jumlah yang seharusnya mereka terima (Pala'ngan, 2021).

Pengembangan hipotesis

Bagaimana seorang pegawai berprestasi dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh motivasi intrinsik mereka, yang merupakan dorongan dalam diri mereka sendiri. Pegawai yang sangat bermotivasi akan memberikan kontribusi terbaik untuk organisasi, sementara pegawai dengan motivasi rendah akan melakukan hal yang sama (Putra *et al.*, 2022). Menurut Mahardika., *et al* (2020) setiap orang memiliki kebutuhan bawaan untuk menyelesaikan sesuatu; stimulan eksternal tidak diperlukan untuk membangkitkan dorongan ini, yang berdampak baik dan substansial pada kinerja pegawai. Pekerjaan Anda harus memenuhi kebutuhan Anda untuk dihargai, menghadapi tantangan, unggul, berkolaborasi, terhubung dengan rekan kerja, memiliki suara dalam keputusan penting, memberi contoh, memimpin, dan dihargai. Kinerja organisasi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi intrinsik, menurut temuan (Kurniawan, 2021).

H1: Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Produktivitas pegawai sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Semangat dan produktivitas pegawai sama-sama didorong oleh tempat kerja yang menyenangkan. Namun demikian, ketika pegawai dihadapkan pada lingkungan fisik yang tidak mendukung untuk melakukan tugas mereka, semangat kerja menurik, kesalahan terjadi, dan produksi turun.

Tempat kerja yang menyenangkan dan aman berdampak signifikan pada produktivitas (Marlius & Sholihat, 2022). Pegawai akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik ketika mereka berada dalam suasana yang menyenangkan dengan fasilitas yang memadai dan lingkungan kerja yang positif. Sebaliknya, produktivitas dapat terpukul jika pekerja mengalami tempat kerja fisik yang tidak menyenangkan. Ketika pekerja tidak puas dengan pekerjaan mereka dan kekurangan alat yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik, produktivitas turun. Menurut penelitian, ada korelasi yang cukup besar antara tempat kerja fisik dan produktivitas (Fitriani *et al.*, 2019).

H2: Lingkungan kerja fisik secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja pegawai.

Tingkat kepuasan kerja seorang pegawai memiliki korelasi langsung dengan kualitas outputnya. Kesenangan pekerja memiliki korelasi langsung dengan produktivitas mereka di tempat kerja (Susanto, 2019). Tingkat kepuasan kerja seorang pegawai merupakan penentu potensial produktivitas mereka di tempat kerja. Ketika pekerja merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka memberikan segalanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Di sisi lain, biasanya kinerja menurun seiring dengan kebahagiaan kerja (Sufiyati *et al.*, 2021).

H3 : Kepuasan kinerja secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini sepenuhnya dilakukan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Sebanyak 127 pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta menjadi populasi. Dalam studi ini didapatkan sampel dengan jumlah adalah 78 responden yang berdasar formula sudah memenuhi (Slovin, 1960). Untuk mengumpulkan data dan menjaga kualitas pengumpulan data digunakan kuesioner yang didistribusikan melalui Bagian Sumber Daya Manusia Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta secara aksidental. Data yang tersedia kemudian diproses menggunakan metode kuantitatif menggunakan perangkat lunak SPSS 26. Dengan instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data meliputi uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Jika hitungan-R kurang dari nilai tabel, maka pengukuran tidak memiliki validitas yang cukup. Nilai tabel-r dalam data yang dikumpulkan adalah 0.1876 ($n = 78$; $\alpha 5\%$; satu sisi). Ketika R-count lebih tinggi dari r-table, dinyatakan bahwa instrumen tersebut sah. Setiap item dianggap sah karena pengujian menghasilkan hasil yang valid untuk motivasi intrinsik (R-count 0.476-0.745), lingkungan kerja fisik (R-count 0.696 – 0.835), kepuasan kinerja (R-count 0.554 – 0.766), dan kepuasan pegawai (R-count 0.419 – 0.728). Temuan alpha cronbach lebih tinggi dari 0.60 menunjukkan uji reliabilitas. Agar instrumen dianggap dapat dipercaya, *alpha cronbach* harus lebih dari 0.60 untuk keempat faktor: dorongan internal (0.703), tempat kerja fisik (0.843), kepuasan dengan kinerja (0.757), dan kepuasan di antara pegawai (0.683).

Karakteristik Responden

Karakteristik responden memperlihatkan terdapat 78 responden, 34 (43%) di antaranya laki-laki dan 44 (56%) perempuan. Mayoritas pekerja di departemen ini adalah perempuan berusia antara 31 dan 40 tahun (57%), menunjukkan bahwa departemen tersebut membutuhkan pegawai yang matang yang sadar diri dan mau bekerja untuk mendorong keberhasilan pegawai. Berdasarkan status pendidikan terakhir sebanyak 31 orang (39%)

berpendidikan S1 hal ini juga menunjukkan bahwa dinas menjangkau pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang cukup dan berpengalaman guna menjungkan pekerja yang memang di perlukan ketrampilan di bidangnya.

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif penelitian ini memberikan gambaran terhadap variabel-variabel tersebut, yang meliputi nilai rata-rata variabel dependen (kinerja pegawai), dan faktor independen (pengaturan tempat kerja, kepuasan dengan posisi seseorang, dan dorongan pribadi). Dari hasil penelitian menunjukan bahwa tanggapan 78 responden terhadap variabel motivasi intrinsik memiliki rata – rata sebesar 4.31 sama halnya dengan variabel lingkungan kerja fisik sebesar 4.39, artinya kondisi pada setiap tempat kerja yang dirasakan responden ketika bekerja dalam keadaan kategori baik. Variabel kepuasan kerja memiliki rata-rata 4.29, menunjukkan bahwa responden merasakan kepuasan dalam tingkatan cukup rendah dalam bekerja. Variabel kinerja pegawai memiliki rata-rata sebesar 4.25, menyatakan bahwa kinerja pegawai yang sudah terpuji namun masih terdapat indikasi yang mengakibatkan menurunnya tingkat produktifitas.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori		Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki – laki	34	43.6
	Perempuan	44	56.4
Usia	20 – 30 tahun	16	20.5
	31 – 40 tahun	45	57.7
	41 – 50 tahun	17	21.8
	Sma	20	25.6
Pendidikan Terakhir	S1	31	39.7
	S2	25	32.1
	S3	2	2.6

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis

Model regresi tidak menunjukkan multikolinearitas, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengujian asumsi klasik pada Tabel 2, dimana toleransi lebih dari 0.10 dan VIF kurang dari 10. Uji Kolmogorov-Smirnov mengkonfirmasi normalitas dengan tingkat signifikansi asimtotik lebih besar dari 0.05, dan uji Glejser tidak mendeteksi heteroskedastisitas pada model regresi ($p > 0.05$).

Tabel 2. Uji Asumsi Klasik

Ind.	Dep	Multicollinearity		Glejser Test	Kolmogorov-Smirnov Test
		Tol.	VIF	Sig.	Asymp. Sig.
Mot. intrinsik	Kinerja pegawai	0.754	1.326	0.062	0.200
Ling. kerja fisik		0.851	1.175	0.089	
Kepuasan kerja		0.722	1.384	0.106	

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Tabel 3. Regresi Linear Berganda

Ind.	Dep	Unst. Coef.		t	Sig.	Adj. R ²
		B	Std. Err.			
H1	Mot. intrinsik	0.302	0.119	2.544	0.013	0.541
H2	Ling. kerja fisik	0.316	0.112	2.821	0.006	
H3	Kepuasan kerja	0.067	0.096	0.691	0.492	

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Temuan uji H1 pada Tabel 3 menunjukkan bahwa motivasi intrinsik menghasilkan nilai-t sebesar 2.544 dan probabilitas 0.013 (di bawah 0.05), sehingga menegaskan penerimaan H1 dan menetapkan bahwa motivasi intrinsik secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Kesimpulan ini sejalan dengan studi Mahardika., *et al* (2020) dan (Kurniawan, 2021), yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dua item motivasi intrinsik yang mendapat skor tertinggi dari responden adalah "Jika saya sudah makmur, saya tetap di posisi ini karena menantang dan menyenangkan" (mean = 4.51) dan "Saya benar-benar peduli dengan pekerjaan saya" (mean = 4.42), sedangkan item dengan skor terendah adalah "pekerjaan saya memberi saya kesempatan untuk memperoleh pengetahuan baru" (mean = 4.05). Kehadiran motivasi intrinsik yang kuat dan dorongan diri dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Perolehan nilai-t sebesar 2.821 dan probabilitas 0.006 (kurang dari 0.05), temuan pengujian H2 pada Tabel 3 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif yang substansial terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, H2 diterima. Hasilnya konsisten dengan apa yang ditemukan Marlius dan Sholihat (2022), Susanto *et al*, (2023) dan Fitriani *et al*, (2019). Item dengan skor tertinggi adalah "Suhu di ruangan sesuai" (rerata = 4.55) dan "Kantor diterangi dengan baik" (rerata = 4.49), sedangkan terendah adalah "Peralatan yang saya gunakan nyaman dan fleksibel" (rerata = 4.10). Lingkungan kerja yang sesuai dan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan uji H3 pada Tabel 3 menunjukkan nilai-t sebesar 0.691 untuk kepuasan kerja, disertai dengan probabilitas 0.492 (melebihi 0.05), yang mengarah pada penolakan terhadap H3 dan menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Hasil ini menguatkan studi (Nabawi, 2019). Skor tertinggi pada pertanyaan kepuasan kerja adalah "secara keseluruhan, saya puas dengan pekerjaan saya" (rata-rata = 4.12) dan "Saya lebih menyukai pekerjaan saya daripada orang lain" (rata-rata = 4.09), tetapi skor terendah adalah "pekerjaan saya penting dalam hidup saya" (rata-rata = 3.71). Kepuasan kerja yang kurang optimal dan fasilitas yang kurang memadai dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Koefisien determinasi (*Adjusted R*² = 0.541) menunjukkan lebih dari setengah variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel: motivasi intrinsik, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja. Dari jajaran ini, lingkungan kerja fisik memegang peran terkuat, disusul motivasi intrinsik yang tetap signifikan, sementara kepuasan kerja berada di tingkat pengaruh yang paling lemah.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Sebuah studi dilakukan di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta dengan subjek kinerja pegawai di bawah standar dalam hal menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Ini karena masalah dengan akumulasi dan penundaan pekerjaan, yang menyebabkan tumpukan tugas. Penelitian ini kemudian menghasilkan temuan sebagai berikut. Penulis menegaskan bahwa :

1. Kinerja pegawai jauh lebih baik dengan motivasi intrinsik yang berkelanjutan.
2. Lingkungan kerja fisik memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Kepuasan terhadap pekerjaan seseorang tidak berpengaruh pada produktivitas.

Saran

Untuk meningkatkan kinerja, bisnis harus berkonsentrasi pada area dengan skor rendah dan menerapkan perubahan yang berkaitan dengan motivasi intrinsik, tempat kerja

fisik, dan kebahagiaan pegawai. Untuk lebih meningkatkan koefisien determinasi, studi selanjutnya harus memperluas pengujian untuk memasukkan faktor-faktor lain, seperti disiplin kerja. Pengujian yang diperluas ini harus memberikan informasi yang lebih relevan tentang bagaimana disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhyasa, B. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 1–18. <https://doi.org/10.31289/jsa.v2i2.2702>
- Crow, M. M., Lee, C. B., & Joo, J. J. (2012). Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers: An investigation of job satisfaction as a mediator. *Policing*, 35(2), 402–423. <https://doi.org/10.1108/13639511211230156>
- Emiyanti, L., Rochaida, E., Tricahyadinata, I., & Samarinda, U. M. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dan Kinerja Pegawai Linda. *The Manager Review*, 2(1), 15–24. <https://doi.org/10.37531/yum.v7i1.6793>
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>
- Ganesan, S., & Weitz, B. A. (1996). The impact of staffing policies on retail buyer job attitudes and behaviors. *Journal of Retailing*, 72(1), 31–56. [https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(96\)90004-4](https://doi.org/10.1016/S0022-4359(96)90004-4)
- Hardianti, S., Sinto, & Nur'ainun. (2021). Kajian Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Sumut Pusat Medan. *Jurnal BONANZA*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.233>
- Hendri, E. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1–16. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.233>
- Huzain, H. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Pharmacognosy Magazine*, 75(17), 399–405. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v7i2.650>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2014). Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch analysis. *Journal of applied measurement*, 15(2), 160–175. <https://doi.org/10.1136/oemed-2013-101717.51>
- Kurniawan, I. S. (2021). Peran Motivasi Intrinsik Dalam Pengaruh Komitmen Afektif Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Disabilitas. *Sains Manajemen*, 6(2), 149–160. <https://doi.org/10.30656/sm.v6i2.2898>
- Lewa, E.K.; Idham, L. . dan S. (2005). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon. *Jurnal Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources*, 7(2), 129–140. <https://doi.org/10.20885/js.v0i0.934>
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(2), 1–10. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.5507>

- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 703–713. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.233>
- Mbah, S. E., & Ikemefuna, C. O. (2012). Job Satisfaction and Employees' Turnover Intentions in total Nigeria plc. in Lagos State. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(14), 275–287. <https://doi.org/10.21070/psikologia.v4i1.702>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pangansari Utama Food Industry. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1), 15–30. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.511>
- Pala'ngan, A. Y. (2021). Pengaruh servant leadership, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), 223–231. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i2.38875>
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *urnal EMBA*, 9(2), 387–394. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i2.33474>
- Pramana, A. . G. K., & Sudharma, I. N. (2013). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(9), 1177. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i2.1895>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1751–1765. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1974>
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1–14. <http://dx.doi.org/10.30998/sosioekons.v13i2.9749>
- Qonit, & Mekta, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. *Profita Kajian Ilmu Akuntansi*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.37577/ekonam.v4i1.483>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 3(12), 76–89.
- Slovin, E. (1960). *Slovin's formula for sampling technique*. 10.12691/jbms-12-1-5
- Soni, I. S. K. (2021). Peran Motivasi Intrinsik Dalam Pengaruh Komitmen Afektif Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Disabilitas. *Sains Manajemen*, 6(2), 149–160. <https://doi.org/10.30656/sm.v6i2.2898>
- Sufiyati, A., Suwarni, E., & Anggarini, D. R. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan

- Kerja Terhadap Kinerjakaryawan Pt Tedco Agri Makmur Di Lampung Tengah. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 1(1), 12–21. <https://doi.org/10.33365/smart.v1i1.1085>
- Susanto, A. B., Prajitiasari, E., Awwaliyah, I. N., Titisari, P., & Agustin, D. N. (2023). The Effect of Work Rotation, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Physical Work Environment on Hospital Employee Performance. *Quality - Access to Success*, 24(196), 215–220. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.27>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i4.2533>
- Wijayanto, A. B., & Hermanto, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Astra International Daihatsu, Tbk Cabang Narogong. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 21(2), 48–59. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.436>