

ANALYSIS OF THE EFFECT OF NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF PPNPN EMPLOYEES (HONORER) WITH JOB SATISFACTION AS A MODERATING VARIABLE AT THE FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS (FEBIS) PATTIMURA UNIVERSITY AMBON

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PPNPN (HONORER) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS (FEBIS) UNIVERSITAS PATTIMURA AMBON

Stenly Mauwene¹, Novalien Carolina lewaherilla², Ferdy leuhery³

Universitas Pattimura^{1,2,3}

Email: mauwenestenly@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the non-physical work environment and work motivation on the performance of PPNPN employees, Faculty of Economics and Business, Pattimura University Ambon through job satisfaction as a moderating variable. The respondents in this research were PPNPN employees who worked at the Faculty of Economics and Business, Pattimura University, Ambon with a research sample of 42 respondents. This type of research uses quantitative methods and the data source uses primary data. The data collection technique uses a questionnaire via Google Form. The collected data was then analyzed using the Partial Least Square (PLS) method with SmartPLS 3.0 software. The research results show that directly, job satisfaction and work motivation have a significant effect on the performance of PPNPN FEBIS UNPATTI employees. However, other findings show that the work environment and work motivation do not have a significant effect on employee performance through job satisfaction as a moderating variable. This means that job satisfaction does not provide relevant significance when used as a moderating variable. Then the limitation of this research is that the respondents involved were only PPNPN FEBIS UNPATTI employees. For this reason, it is hoped that future research can add other variables and add respondents from other faculties and universities.

Keywords: *Non-Physical Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction, Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PPNPN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura Ambon melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai PPNPN yang bekerja di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura Ambon dengan sampel penelitian sebanyak 42 responden. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan sumber data menggunakan data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui *google form*. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan *software SmartPLS 3.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PPNPN FEBIS UNPATTI. Namun hasil temuan lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja tidak memberikan signifikansi yang relevan ketika dijadikan sebagai variabel moderasi. Kemudian keterbatasan dalam penelitian ini adalah responden yang terlibat hanya Pegawai PPNPN FEBIS UNPATTI. Untuk itu, bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain dan menambahkan responden dari Fakultas maupun Universitas lain.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi pemerintah, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan pemerintah. Oleh karena itu pemerintah perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu lembaga bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. (J. Ravianto, 1986)

Lingkungan Kerja Non Fisik sangat mempengaruhi seluruh aktivitas kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, khususnya pada Pegawai PPNPN Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pattimura Ambon hal ini tidak dapat diabaikan dan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal dan baik. Lingkungan Kerja Non Fisik dapat mempengaruhi psikologi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien yang berujung pada peningkatan motivasi kerja pegawai yang terpacu untuk bekerja dan kinerja pegawai yang tinggi dalam melakukan tugas dan tanggung jawab.

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Dan Notoatmodjo (2009) juga mengemukakan bahwa Motivasi adalah suatu alasan (reasoning) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Winardi (2001) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atas dikembangkan oleh kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter

yang dapat mempengaruhi hasil/kinerjanya secara positif atau secara negatif,

Sebagaimana dimaksud sebelumnya bahwasalah satu upaya peningkatan kinerja pegawai adalah motivasi kerja yang merupakan semangat atau , dorongan yang berasal dari seseorang untuk keinginan seseorang untuk menyelesaikan tanggungjawab atau pekerjaannya sesuai dengan tujuan bersama.

Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam Organisasi. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai PPNPN mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja Organisasi tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja pegawai PPNPN akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri pegawai. Kepuasan kerja pegawai bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu PPNPN bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen Fakultas Ekonomi Dan bisnis, PPNPN akan dapat menjadi puas.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan karena dapat mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja.
2. Lingkungan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, maupun yang memiliki status yang sama.

3. Lingkungan kerja hendaknya diciptakan dalam suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Motivasi Kerja

Menurut Samsudin (2015:281), “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”. Menurut Sunyoto (2015:4), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”.

Indikator Motivasi Kerja

1. Kemauan
2. Membentuk Keahlian Dan Membentuk Keterampilan
3. Sadari Tangung jawab Dan Tujuan
4. Kewajiban

Kepuasan Kerja

Handoko dalam Sutrisno (2016: 75), “mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”. Locke dalam Wijono (2015: 120), “mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya”.

Indikator Kepuasan Kerja

1. Pekerjaan itu sendiri,
2. Gaji,
3. Pengawasan, dan
4. Rekan kerja.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari kerja atau prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan dilihat dari pekerjaan dan profesi yang dicapainya. Kinerja merupakan

implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kompetensi. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Indikator Kinerja

1. Kualitas Hasil pekerjaan yang dilakukan dengan baik atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan.
2. Kuantitas Jumlah yang dihasilkan dari pekerjaan atau aktivitas yang diselesaikan dari target yang ditentukan.
3. Waktu Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan dan menggunakan waktu kerja yang efektif.
4. Kerja Sama Kerja sama antar pimpinan dan karyawan dalam bekerja merupakan suatu elemen yang penting,

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di Poka, kec. Teluk Ambon, Kota Ambon, Maluku, Pada Universitas Pattimura Ambon Fakultas Ekonomi dan Bisnis, karena peneliti melihat bahwa masih kurangnya kesadaran kenyamanan lingkungan kerja, yang menimbulkan kepuasan, dan menghasilkan kinerja yang dapat dipengaruhi oleh motivasi. Untuk itu saya jadikan, pegawai pemerintah non pegawai negeri (ppnpn) sebagai objek penelitian.

Waktu Penelitian

Waktu yang di gunakan oleh peneliti adalah 1-2 bulan, disesuaikan dengan batas pengumpulan data penelitian tesis ini,

Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan kegiatan yang di lakukan secara berencana dan sistematis untuk mendapatkan jawaban pemecahan masalah terhadap fenomena-fenomena tertentu. Penelitian ini telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Jadi populasi adalah jumlah keseluruhan populasi yang merupakan hasil pengukuran atau perhitungan secara kualitatif maupun kuantitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Dalam penelitian ini populasinya adalah 34 orang.

Menurut sugiyono (2008) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, Dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi karena memiliki ciri atau karakteristik yang sama.

Pada penelitian ini, karena populasi yang diamati tergolong populasi kecil karena jumlah pegawai pemerintah non pegawai negeri (ppnpn). Yang berada, 42 orang maka supaya menghasilkan data yang valid maka populasinya digunakan sebagai sampel, Dengan memiliki populasi yang ada diambil sebagai subyek kajian yang diteliti dan yang diperlukan juga sebagai sampel.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner diterjemahkan ke dalam angka dengan menggunakan pengukuran skala ordinal. Pengukuran data ordinal akan menunjukkan data sesuai dengan sebuah orde atau urutan tertentu (Ferdinand, 2014:205). Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data. Data tersebut berupa data primer dan data sekunder.

Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau dari objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang diberikan pegawai pemerintah non pegawai negeri (ppnpn) sebagai responden Teknik pengambilan atau pengumpulan data primer penelitian ini: Kuesioner Menurut Sugiyono (20016:142),

Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, atau melalui media perantara. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan seperti buku, jurnal, dan artikel yang sesuai dengan topik penelitian ini.

Metode Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya (Sugiyono, 2016).

Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)

Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan persamaan permodelan structural equation modeling (SEM). Permodelan SEM merupakan pengembangan lebih lanjut dari pathanalysis, pada metode SEM hubungan kausalitas antar variabel eksogen dan variabel endogen dapat ditentukan secara lebih lengkap, Abdullah (2015).

Analisis *Partial Least Square* (PLS)

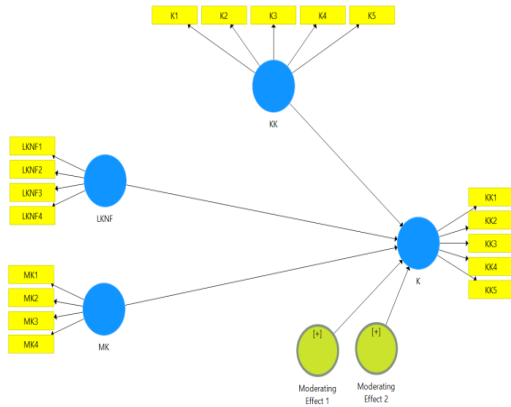
Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif yang mengadopsi Partial Least Square (PLS). PLS merupakan metode analisis yang powerful karena tidak didasarkan atas banyak asumsi, Abdullah (2015). Keunggulan dari metode PLS ini adalah data tidak harus berdistribusi normal multivariat, ukuran sampel tidak harus besar, dan PLS tidak saja bisa digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan.

Mengkonstruksi *Diagram Path*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity

Pengujian pada *convergent validity* dapat diukur dengan melihat masing-masing nilai pada *outer loading*. Uji *convergent validity* dapat dikatakan valid jika nilai masing-masing *outer loading* diatas 0,5. Berikut nilai *outer loading* dari masing-masing indikator-indikator variabel seperti dibawah ini:



Gambar 1. Diagram Path Penelitian

Tabel 2. Nilai *Outer Loading* Masing-Masing Indikator

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Simpulan
Lingkungan Kerja Non Fisik	LKNF1	0.861	Valid
	LKNF2	0.708	Valid
	LKNF3	0.821	Valid
	LKNF4	0.658	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0.632	Valid
	MK2	0.677	Valid
	MK3	0.841	Valid
	MK4	0.785	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0.653	Valid
	KK2	0.692	Valid
	KK3	0.897	Valid
	KK4	0.895	Valid
	KK5	0.883	Valid
Kinerja	K1	0.873	Valid
	K2	0.814	Valid
	K3	0.818	Valid
	K4	0.895	Valid
	K5	0.767	Valid

Discriminant Validity**Tabel 3. Nilai Fornell-Larcker Criterion**

	K	KK	LKNF	MK	MOD. 1	MOD. 2
K	0,811					
KK	0,780	0,835				
LKNF	0,494	0,526	0,767			
MK	0,675	0,556	0,677	0,738		
MOD. 1	-0,549	-0,549	-0,202	- 0,331	0,791	
MOD. 2	-0,556	-0,549	-0,259	- 0,447	0,627	0,794

Composite Reliability

Pengujian yang terakhir pada proses mengevaluasi *outer model* adalah pengujian *composite reliability*. Pengujian ini dilakukan untuk melihat konsistensi dalam melakukan pengukuran variabel penelitian. *Composite reliability* diukur dengan melihat masing-masing

nilai *composite reliability* pada *construct reliability and validity*. Uji *composite reliability* dapat dikatakan ‘valid’ atau “realibel” jika nilai masing-masing *composite reliability* tiap indikator per variabel “diatas 0,7”. Untuk itu, berikut adalah nilai masing-masing indikator dari *composite reliability*:

Tabel 4. Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Simpulan
Kinerja	0,904	Reliabel
Kepuasan kerja	0,920	Reliabel
Lingkungan kerja non fisik	0,849	Reliabel
Motivasi kerja	0,826	Reliabel
<i>Moderating Effect 1</i>	0,971	Reliabel
<i>Moderating Effect 2</i>	0,971	Reliabel

Nilai R-square Adjusted**Tabel 5. Nilai R-Square Adjusted**

Variabel Endogen	R-Square Adjusted
Kinerja	0,669

Uji Hipotesis

Uji hipotesa dilakukan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam penelitian ini, uji hipotesa dilihat dari nilai *t-statistics*. Tingkat

signifikansi yang digunakan dalam uji ini adalah $\alpha = 5\%$. Hipotesa penelitian dapat diterima jika *t-statistics* > 1,96. Berikut adalah koefisien pengaruh (*original sample estimate*) dan nilai *t-statistics* pada masing-masing variabel:

Tabel 6. Nilai *t-statistics*

Hipotesa	Keterangan	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>	Kesimpulan
H1	Kepuasan Kerja (KK) -> Kinerja (K)	0,530	3,632	0.000	Terima H ₁
H2	Lingkungan Kerja Non Fisik (LKNF) -> Kinerja (K)	0,070	0,455	0.650	Gagal Tolak H ₀
H3	Motivasi Kerja (MK) -> Kinerja (K)	0,373	2,412	0.016	Terima H ₁
H4	<i>Moderating Effect 1</i> -> Kinerja (K)	0,071	0,345	0.730	Gagal Tolak H ₀
H5	<i>Moderating Effect 2</i> -> Kinerja (K)	0,041	0,194	0,847	Gagal Tolak H ₀

Pengujian Hipotesis 1

(Hasil Uji Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja)

Berdasarkan hasil uji *t-statistics*, tingkat signifikansi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 3,632 yang berarti bahwa nilai *t-statistics* lebih besar dibandingkan nilai *t-tabel* yang telah ditentukan yaitu 1,96. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada tenaga PPNPN Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpatti.

Hipotesis 1 Diterima.

Pengujian Hipotesis 2

(Hasil Uji Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja)

Berdasarkan hasil uji *t-statistics*, tingkat signifikansi Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja adalah sebesar 0,455 yang berarti bahwa nilai *t-statistics* lebih kecil dibandingkan nilai *t-tabel* yang telah ditentukan yaitu 1,96. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja pada tenaga PPNPN Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpatti..

- Hipotesis 2 Ditolak.

Pengujian Hipotesis 3

(Hasil Uji Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja)

Berdasarkan hasil uji *t-statistics*, tingkat signifikansi Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 2,412 yang berarti bahwa nilai *t-statistics* lebih besar dibandingkan nilai *t-tabel* yang telah ditentukan yaitu 1,96. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada tenaga PPNPN Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpatti..

- Hipotesis 3 Diterima.

Pengujian Hipotesis 4

(Hasil Uji Pengaruh *Moderating Effect 1* Terhadap Kinerja)

Berdasarkan hasil uji *t-statistics*, tingkat signifikansi moderating 1 terhadap kinerja adalah sebesar 0,345 yang berarti bahwa nilai *t-statistics* lebih besar dibandingkan nilai *t-tabel* yang telah ditentukan yaitu 1,96. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel moderating 1 tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada tenaga PPNPN Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpatti.

- **Hipotesis 4 Ditolak.**

e. Pengujian Hipotesis 5

(Hasil Uji Pengaruh Moderating Effect 2 Terhadap Kinerja)

Berdasarkan hasil uji *t-statistics*, tingkat signifikansi moderating 2 terhadap kinerja adalah sebesar 0,194 yang berarti bahwa nilai *t-statistics* lebih besar dibandingkan nilai *t-tabel* yang telah ditentukan yaitu 1,96. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel moderating 2 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada tenaga PPNPN Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpatti.

PENUTUP

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PPNPN.
2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PPNPN.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PPNPN.
4. Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PPNPN yang dimoderasi oleh Kepuasan Kerja.
5. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PPNPN yang dimoderasi oleh Kepuasan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa

Publishing.

Arief, M. A., Perizade, B., Zunaidah, Z., & Yuliani, Y. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pt Jamkrindo Kantor Cabang Palembang. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 7(1), 23–30.

<https://doi.org/10.31294/Widyacipta.V7i1.14576>

Arifin, Alvin, Hamid, Djamhur dan Hakam, M. S. (2014). Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal) (p. Vol. 8 No. 2.). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.

Benardo, C. (N.D.). *Kepuasan Kerja Memoderasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (Kpkn) Ambon*.

Febriansyah, Angky dan Abdul Wahab, D. (2017). Analisis Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Lakumas Rancaekek Bandung. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 01. ISSN 2337- 5299.

Firmansyah, Deri dan Wahdiniwaty, R. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. 2 Sinar Sosro KPW Jawa Barat. *Diploma thesis, Universitas Komputer Indonesia*.

Frans Firsta, et all. 2018. Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Dengan Intervening Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol.6 No.1, Hal 45-50.

Gandring Vemberia Ismayanti, Isyandi, Y. E. (2020). Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Riau Dosen Program Pascasarjana Universitas Riau. *Pengaruh Kepemimpinan*,

- Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Upbji Universitas Terbuka Wilayah Barat Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*, *Xii*(2), 266–284.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi-2. Cetakan ke-13. Jakarta : Rajawali Pers
- Ketenagakerjaan. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13*.
- Lasmaya, S. M. (2016). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (p. 24-35). *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 10 No. 1, April 2016 (ISSN 2443-2121).
- Mulyanto, dan Lenny C Nawangsari. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Di Politeknik Negeri Jakarta Depok Jawa Barat. Vol 7, No. 1
- Nada, Z. Q. (2016). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Pt. Bprs Madina Mandiri Sejahtera)*. 1–23.
- Nasution, N. M. S., & Dr, M. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rsj Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Diversita*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.31289/Diversita.V3i2.1259>
- Natasya Michelle, et all. 2018. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). Universitas BundaMulia, Jakarta. e-ISSN No: 2622 - 7436
- Nelizulfa, Aulia. 2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Putri, N. M. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Informasi Geospasial Skripsi*.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (p. 1). Surabaya: Zifatama Publishing.
- Putri, S. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pt Bank Btn Syari'ah Kota Malang*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/22826/>
- Rezky Amalia Hamka¹, Agung Widhi Kurniawan², Thamrin Tahir³, Nurhaedah⁴, S. (2016). *Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dosen Di Masa Pasca Pandemi Covid-19*. *12*(3), 1–23.
- Rusdiana, R., Meitiana, M., & Achmad Syamsudin. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Di Rektorat Universitas Palangka Raya. *Edunomics Journal*, 4(2), 125–143. <https://doi.org/10.37304/Ej.V4i2.10025>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. _____ (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparjo, S., Purwaningtyas, A., & Sunarsih, E. S. (2023). Peran Organizational Citizenship Behavior Sebagai Pemmediasi Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepemimpinan Yang Melayani Dengan Kinerja. *Serat*

Acitya, 12(1), 11–27.

- Suwanto. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen SDM*, Vol 3, No 1 Putri, Ekawati Ningtyas, dkk. 2019. Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bandung Super Model Malang), *Jurnal* Vol. 8, No.1, Januari 2019, hal. 26-32.
- Tiwibowo, M., Al Musadieq, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*.
- Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif:Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Genesis
- Umi Narimawati, Jonathan Sarwono, Dadang Munandar, Marliana Budhiningtias Winanti, 2020. *Metode Penelitian Dalam Implementasi Ragam Analisis*. Yogyakarta : Andi , ISBN : 978-623-01-0319-3.
- Utami, Wikan Budi. 2017. Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol 03, No. 02
- Widokarti, J. R., Tamaela, E. Y., & Tammubua, M. H. (2023). Analisis Peran Kepuasan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Economics Review (Joer)*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.55098/Joer.3.1.1-9>
- V Rivai, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada