

Analysis of the Role of the Physical Work Environment and Intrinsic Motivation on Employee Performance in Construction Companies

Analisis Peran Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Konstruksi

Festus Evly R.I. Liow^{1*}, Hendy Tannady², Sulisty Seti Utami³, Kadeni⁴, Gempur Santoso⁵
Institut Teknologi Minaesa Tomohon^{1*}, Universitas Multimedia Nusantara², ITB Ahmad Dahlan³, Universitas Bhinneka PGRI Tulungagung⁴, Universitas Ma'arif Hasyim Latif⁵
evlyliow401@gmail.com^{1*}, hendy.tannady@umn.ac.id², sulistyo.setiutami@gmail.com³,
denikdk@gmail.com⁴, gempur_santoso@dosen.umaha.ac.id⁵

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of intrinsic motivation and physical work environment on employee performance. This study uses a field research method with a quantitative approach. This research was conducted with the analysis unit of employees of PT Kokoh Semesta, North Jakarta, with a population of 93 people. The sampling method used is non-probability sampling with the type of sample saturated/saturated sampling with a total of 93 respondents, the data collection technique is a questionnaire. The data processing method uses linear regression analysis using SPSS version 20. The results of this study conclude that there is a positive and significant effect of intrinsic motivation on employee performance, there is a positive and significant effect of the physical work environment on employee performance, and simultaneously intrinsic motivation and physical work environment on employee performance.

Keywords: *intrinsic motivation, physical work environment, employee performance*

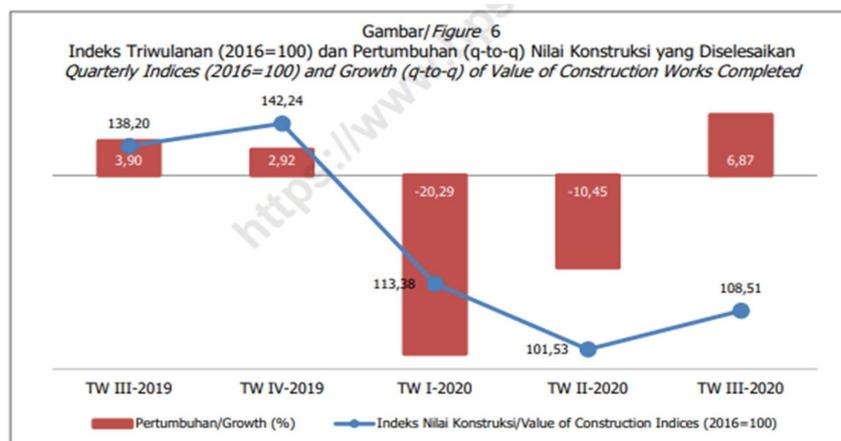
ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan unit analisis karyawan PT Kokoh Semesta Jakarta Utara, dengan populasi sebanyak 93 orang. Metode sampling yang digunakan adalah non-probability sampling dengan jenis sampel jenuh/saturated sampling dengan jumlah sebanyak 93 responden, dengan teknik pengumpulan data adalah kuesioner. Metode pengolahan data menggunakan analisis regresi linear menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan, terdapat berpengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, serta secara simultan motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *motivasi intrinsik, lingkungan kerja fisik, kinerja karyawan*

1. Pendahuluan

Pada era pandemi Covid-19, kegiatan mengalami pembatasan. Terhitung dari tanggal 10 April 2020 di Jakarta, pemerintah mulai memberlakukan pembatasan sosial berskala besar. Hal ini mengakibatkan kegiatan di perusahaan menjadi terganggu, terutama perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi mengalami penurunan akibat dari pembatasan kegiatan sehingga elemen pelaksanaan konstruksi seperti material, jasa, peralatan, transportasi, waktu dan kegiatan lainnya mengalami penurunan. Hal ini memicu penurunan jumlah produksi yang dihasilkan perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi. Berikut ini adalah data yang menggambarkan penurunan indeks pekerjaan konstruksi yang diselesaikan dalam triwulan:



Gambar 1. Indeks Konstruksi yang diselesaikan

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2021

Dapat dilihat dari gambar 1 bahwa indeks konstruksi yang diselesaikan pada triwulan III pada tahun 2019 adalah sebesar 138,20 dan pada triwulan III pada tahun 2020 sebesar 108,51. Pada indeks konstruksi yang diselesaikan mengalami penurunan sebanyak 21,49% dari triwulan III pada tahun 2019. Hal ini dialami pula oleh PT. Kokoh Semesta Jakarta Utara.

Menurut Samsudin, dalam (Ruben Budiman, 2017), motivasi merupakan semangat kerja atau sesuatu yang mendorong, yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa dalam bentuk uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi yang kuat adalah motivasi intrinsik, karena motivasi intrinsik telah ada pada diri manusia itu sendiri. Adanya motivasi intrinsik sumber daya manusia menjadi bertanggung jawab dan memiliki dorongan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya melalui motivasi intrinsik.

Pada penelitian ini, peneliti melihat bahwa motivasi intrinsik PT. Kokoh Semesta Jakarta Utara perlu ditingkatkan. Untuk melihat keadaan motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan pra-survey dengan metode *field research* atau penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner kepada 30 karyawan sebagai responden. Skala pengukuran data menggunakan skala Guttman, dengan indikator adalah tentang motivasi intrinsik. Menurut Sugiyono, dalam (Saraswati, 2020) skala Louis Guttman adalah sebuah skala pengukuran menggunakan menggunakan data yang didapat atau diperoleh berupa data interval (rasio dikotonomi) atau dua alternatif. Pada jawaban dibuat dengan skor tertinggi yaitu 1 (satu) dan yang terendah yaitu 0 (nol).

Selain motivasi intrinsik yang ada pada sumber daya manusia itu sendiri, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja bagi para pegawai, terutama lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan yang memberikan kontribusi kepada karyawan dalam kesegaran, kenyamanan, dan memenuhi kebutuhan standar yang layak dalam melakukan tugasnya (Farida dan Hartono, 2016). Untuk melihat kondisi lingkungan kerja fisik di PT Kokoh Semesta Jakarta Utara, dapat dilihat hasil penyebaran kuesioner pra-survey kepada 30 karyawan di PT. Kokoh Semesta Jakarta Utara. Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, sangat dibutuhkan kerja keras serta niat bekerja dari sumber daya manusia itu sendiri. Menurut Simamora, dalam (Fajar Nurwibowo, 2016) Kinerja karyawan adalah sebuah hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan, yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan berkaitan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Hal ini dapat ditunjukkan melalui data kuesioner pra-survey kepada 30

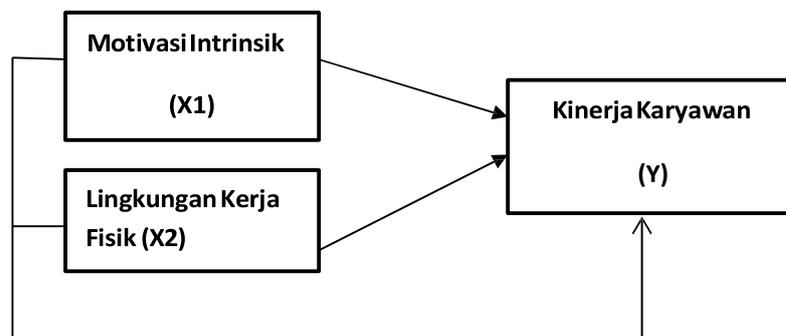
karyawan.

Sementara sebanyak 93% menyatakan bahwa karyawan mudah bekerja sama dengan tim, sedangkan sisanya sebanyak 7% menyatakan bahwa karyawan sulit untuk bekerja sama dengan tim. Selanjutnya sebanyak 87% menyatakan bahwa karyawan bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas, sisanya 13% menyatakan bahwa karyawan tidak bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas. Kemudian sebanyak 93% responden menyatakan bahwa karyawan menggunakan waktu kerja dengan baik, sisanya sebanyak 7% menyatakan bahwa karyawan tidak menggunakan waktu kerja dengan baik. Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti buat, tujuan dari penelitian ini sebagai berikut untuk mengetahui apakah Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kokoh Semesta Jakarta Utara

3. Metode Penelitian

Pada penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan atau *field research*. Jenis pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Silalahi dalam (Angelia, 2020) Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang diukur dengan angka dan analisis dengan menggunakan prosedur statistik untuk menemukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar pada masalah sosial yang sesuai pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel.

Menurut Sugiyono dalam (Masnilayati Lubis, 2018) Model Konseptual adalah sintesa tentang hubungan antara variabel yang telah disusun. Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual pada penelitian ini. Berikut ini bagan mengenai kerangka konseptual tersebut:



Gambar 2. Model Konseptual Penelitian

Menurut (Siyoto dan Sodik, 2015) Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kokoh Semesta Jakarta Utara sebanyak 93 karyawan.

Menurut Indriantoro dan (Supomo, 2012) Sampel adalah suatu sebagian elemen-elemen yang dipilih dari suatu populasi. Pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang merupakan bagian dari teknik *nonprobability sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah 93 karyawan PT. Kokoh Semesta Jakarta Utara, dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas atau independen yaitu Motivasi Intrinsik (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap variabel terikat atau dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini adalah

hasil uji regresi linear berganda:

Tabel 1. Hasil Uji F

Model	F	Sig.
1		
Regression	34.038	.000 ^b
Residual		
Total		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan hasil uji f pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai f tabel atau probabilitas koefisien f adalah 34,038 lebih besar dari 3,948 ($34,038 > 3,948$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat model diterima, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Pada penelitian ini uji koefisien determinasi atau (*R Square*) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan *Adjusted R Square*. Berikut ini hasil dari uji koefisien determinasi:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Std. Error of the
1	.418	2.963

a. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,418 atau sebesar 41,8% yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh Motivasi Intrinsik (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 41,8%, sedangkan sisanya 58,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Ringkasan Hasil

Berikut ini adalah pembahasan hasil dari pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini:

- Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan antara Motivasi Intrinsik (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,425 lebih besar dari 1,661 ($3,425 > 1,661$) dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,005 ($0,001 < 0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa Motivasi Intrinsik (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,066 lebih besar dari 1,661 ($4,066 > 1,661$) dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Berdasarkan hasil uji f yang telah dilakukan antara Motivasi Intrinsik (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 34,038 lebih besar dari 3,948 ($34,038 > 3,948$) dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa Motivasi Intrinsik (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang telah dilakukan antara Motivasi

Intrinsik (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Sebesar 0,418 atau 4,18% sedangkan sisanya 58,2% dipengaruhi oleh variable variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka akan dijelaskan dengan pembahasan yang akan memberikan kesimpulan dan penjelasan dari keseluruhan penelitian terhadap semua uji yang telah dilakukan pada penelitian ini:

Pengaruh Motivasi Intrinsik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan anatar t hitung dengan t tabel, menunjukkan bahwa nilai t hitung dari variabel Motivasi Intrinsik (X_1) sebesar $3,425 > 1,661$ atau nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya variabel Motivasi Intrinsik (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Sardiman dalam (Ayu Lestari Aziz, 2017) Motivasi Intrinsik adalah dorongan untuk melakukan sesuatu yang telah ada dalam diri manusia dengan adanya motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsi sehingga tidak diperlukannya rangsangan dari luar. Terdapat masalah mengenai karyawan yang tidak menyukai pujian, namun perusahaan harus tetap memberikan umpan balik terhadap karyawan agar karyawan merasa dihargai. Sehingga hubungan antara Motivasi Intrinsik dan Kinerja Karyawan bersifat positif dan signifikan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian dari Adelina Safitri (2019) menyimpulkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan anatar t hitung dengan t tabel, menunjukkan bahwa nilai t hitung dari variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) sebesar $4,066 > 1,661$ atau nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menurut Siagian dalam (Tambunan, 2020) Lingkungan Kerja Fisik adalah suatu keadaan fisik yang dapat mempengaruhi karyawan disekitar tempat kerja. Masih terdapat masalah sebagian karyawan merasa pewarnaan ruangan mengganggu konsentrasi, namun sebagian karyawan tidak merasa terganggu dengan pewarnaan ruangan. Sehingga hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan bersifat positif dan signifikan. Hasil tersebut sejalan dengan (Shavira Febry Nastaresta, 2020) menyimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Intrinsik (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji f dalam penelitian ini didapatkan hasil outputnya dengan nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Motivasi Intrinsik (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung sebesar $34,038 > 3,948$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Motivasi Intrinsik (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (Prawirosentono dan Primasari, 2015) Kinerja adalah suatu upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi

dengan hasil kerja. Hasil tersebut sejalan dengan (Tine Yulianti, Harefa Arief, Resti Hardini, dan Nunu Nurjaya, 2019) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan dari data-data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, penulis dapat menyimpulkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kokoh Semesta Jakarta Utara, maka disimpulkan sebagai berikut berdasarkan hasil analisa yang dilakukan dan telah sesuai dengan kriteria, maka hasil dari penelitian adalah Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan dan telah sesuai dengan kriteria, maka hasil dari penelitian adalah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan dan telah sesuai dengan kriteria, maka hasil dari penelitian adalah Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara bersama-sama atau stimultan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, saran yang dapat diberikan oleh peneliti atas penelitian pada topik ini adalah Perusahaan perlu meningkatkan lagi kinerja dari para karyawan dengan memberikan umpan balik pada hasil kerja karyawan, dengan demikian karyawan merasa dihargai.

Daftar Pustaka

- Angelia, J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Extrinsic Reward dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Suzuki Indomobil Sales. Skripsi. Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis: Fakultas Bisnis.
- Aziz, A. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Prestasi Belajar Ekonomi Bisnis Kelas X Peserta Didik Kelas X Di SMKN 4 Makassar. Skripsi. Universitas Negeri Makassar: Fakultas Ekonomi
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2020). *Indikator Konstruksi Triwulan III - 2020*. Badan Pusat Statistik Indonesia. Retrieved Mei 5, 2021.
- Enny W, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harlyanto, O. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment Dalam Kondisi Pandemi Covid-19 Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT XYZ. *Skripsi. Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis: Fakultas Bisnis*.
- Hasibuan, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen Edisi Pertama*. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- Lubis, M. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Divisi Umum Pada PDAM Tirtanadi Medan. *Skripsi. Universitas Sumatera Utara: Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.

- Makki, A., & Abid, M. (2017). Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee's Task Performance. *Studies in Asian Social Science*, 4(1).
- Mangkunegara, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mavi, F. (2016). Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia. *Skripsi. Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis: Fakultas Bisnis*.
- Nastaresta, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Remco Palembang. *Skripsi. Universitas Sriwijaya: Fakultas Ekonomi*.
- Noor, J. (2012). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : PRENADAMEDIA GROUP.
- Nurwibowo, F. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Motivasi ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Graha Optimasi Triasindo Yogyakarta). *Skripsi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta: Fakultas Ekonomi*.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta : Gramasurya.
- Prawirosentono, S., & Primasari, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja dan Motivasi Karyawan (Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia) Edisi Ketiga*. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : ZIFATAMA PUBLISHER.
- Rahmayanti, M. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Oceanindo Primasarana. *Skripsi. Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis: Fakultas Bisnis*.
- Rorong, S. (2016). "The Impact Of Physical Work Environment Toward Employee Performance At Pt Bank Negara Indonesia Manado Regional Office". *Journal EMBA*, 4(1) : 441-450.
- Safitri, A. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompensasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Askrido Semarang". *Majalah Ilmian Solusi*, 17(3) : 155-156.
- Saraswati, R. A. (2020). Pengaruh Pembelajaran Daring Terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Guru di SMK Islam Al-Makiah Lubang Buaya dalam situasi Covid-19. *Skripsi. Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis: Fakultas Bisnis*.
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Sleman Yogyakarta : Literasi Media Publishing.
- Suwartono. (2014). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : CV ANDI OFFSET.
- Tambunan, S. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoparta Nusantara". *Skripsi. Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis: Fakultas Bisnis*.
- Wulandari, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Bidang Sekretariat Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, 5(1) : 2355-5408.
- Yuliantini, T., Arief, H., Hardini, R., & Nurjaya, N. (2019). Does intrinsic motivation, physical work environment and discipline can enhance worker performance? *IOSR Journal of Bussiness and Management*, e-ISSN: 2278-478X, p-ISSN 2319-7668, 21(12) : 25-30