

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Intervening pada LPP RRI Kota Jambi

Novtria Rahmadani^{1*}, Sumarni², Nur Hasanah³

¹⁻³Universitas Jambi, Indonesia

Alamat: Jl. Jambi – Muara Bulian No.KM.15, Mendalo Darat, Kec. Jambi Luar Kota, Kabupaten Muaro Jambi, Jambi, Indonesia

Korespondensi penulis: novtriarahmadani02@gmail.com*

Abstract. *This study aims to examine and analyze the influence of the work environment on employee performance through intrinsic motivation as an intervening variable on employees of LPP RRI (Radio Republik Indonesia) Jambi City. The method used is quantitative analysis with a population and sample of all employees totaling 74 respondents. Data were collected using a Likert scale-based questionnaire, and the analysis was carried out using the Structural Equation Modeling (SEM) technique based on Partial Least Square (PLS) with the help of SmartPLS 3 software. The results of the study indicate that: 1) the work environment has a positive and significant effect on employee performance, 2) the work environment has a positive and significant effect on intrinsic motivation, 3) intrinsic motivation has a positive and significant effect on employee performance, 4) intrinsic motivation as an intervening variable is able to mediate the influence of the work environment on employee performance positively and significantly.*

Keywords: *Employee Performance, Intrinsic Motivation, Work Environment.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi intrinsik sebagai variabel intervening pada pegawai LPP RRI (Radio Republik Indonesia) Kota Jambi. Metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan populasi dan sampel seluruh pegawai yang berjumlah 74 responden dengan sampel seluruh pegawai. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala *Likert*, dan analisis dilakukan menggunakan teknik Structural Equation Modelling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik, 3) motivasi intrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 4) motivasi intrinsik sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja.

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam dunia kerja yang semakin dinamis dan kompetitif, organisasi dituntut untuk mampu menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mempengaruhi kenyamanan fisik, tetapi juga memengaruhi kondisi psikologis dan motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja mereka.

Lingkungan kerja dapat mencakup berbagai aspek, baik fisik seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, dan kenyamanan tempat kerja, maupun non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja, dukungan atasan, serta budaya kerja yang terbentuk dalam organisasi. Lingkungan

kerja yang kondusif akan menciptakan rasa aman dan nyaman bagi pegawai sehingga mereka dapat bekerja secara optimal (Nitisemito, 2021). Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung akan menimbulkan stres, menurunkan semangat kerja, bahkan meningkatkan turnover intention.

Namun, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak selalu bersifat langsung. Dalam beberapa kasus, variabel psikologis seperti motivasi intrinsik dapat berperan sebagai variabel intervening. Motivasi intrinsik mengacu pada dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan karena merasa tertantang, tertarik, atau memiliki kepuasan pribadi atas pekerjaan tersebut, bukan semata-mata karena imbalan eksternal (Deci & Ryan, 2020). Motivasi intrinsik sangat penting karena dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih kreatif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kualitas.

Dengan demikian, perhatian terhadap kinerja, lingkungan kerja dan motivasi intrinsik menjadi bagian dari strategi manajemen SDM yang efektif. Pengelolaan yang tepat terhadap ketiga aspek ini akan membantu organisasi meningkatkan produktivitas, menjaga stabilitas internal, dan tetap kompetitif di tengah tantangan bisnis yang terus berkembang (Aulia & Ali, 2024).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Aswin 2019). Sedangkan menurut Adhari (2020) Kinerja karyawan adalah hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan- kegiatan pada pekerjaan Penggunaan tenaga kerja yang baik, efektif, dan tearah adalah kunci dari peningkatan kinerja pegawai, sehingga di butuhkan kebijaksanaan instansi melalui penerpan struktur organsisasi yang lebih baik di dalam menggerakan tenaga kerja tersebut agar lebih produktif sesuai dengan perencanaan organisasi. Definisi kinerja itu sendiri merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Hesti Widiyanti (2022) kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seseorang pegawai berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dihasilkan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja pegawai Nitisemito (2015) mengatakan bahwa yang di maksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap instansi haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehinga mempunyai pengaruh yang positif terhadap pegawai. Sedangkan Ahyari (2015:124) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana pegawai tersebut bekerja. Serta (Sunnyoto, 2015) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di bebaskan.

Motivasi Intrinsik

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi merupakan sebuah dorongan atau energi yang mampu membuat seseorang menjadi lebih semangat dalam menjalani pekerjaan serta membuat pegawai semakin kuat dalam hal mental dan kepercayaannya pada kemampuan sendiri (Mangkunegara, 2017). Menurut Locke & Schattke (2019) motivasi intrinsik adalah dorongan untuk menyukai atau menginginkan suatu aktivitas untuk kepentingan diri sendiri dan mendapatkan kepuasan dari pengalaman tersebut. Menurut Herzberg (Luthans:2011) Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri induvidu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai LPP RRI Kota Jambi.

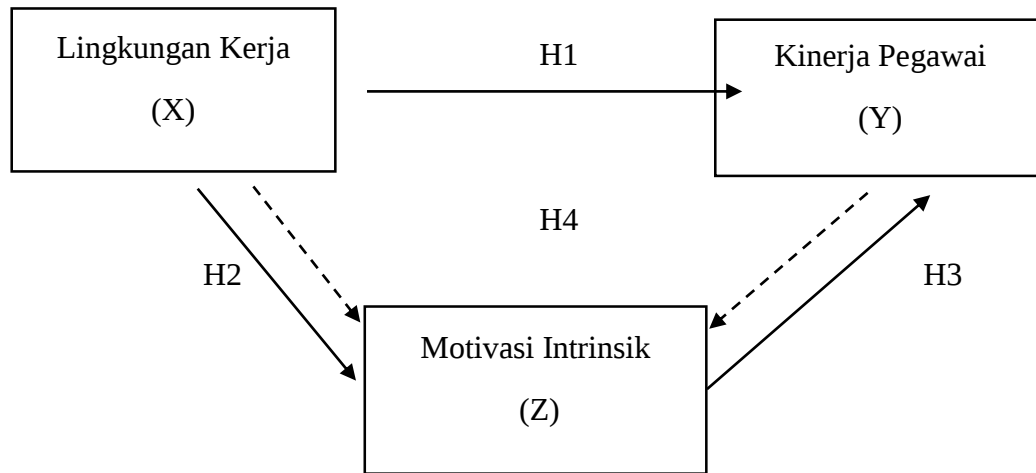
H2 : Diduga Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik LPP RRI Kota Jambi.

H3 : Diduga Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai LPP RRI Kota Jambi.

H4 : Diduga Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening pada LPP RRI Kota Jambi.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan pemaparan teori dan kajian dari penelitian terdahulu di atas, maka untuk menjawab permasalahan penelitian dibentuk kerangka pemikiran seperti terlihat pada gambar berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan deskriptif yaitu menggambarkan karakteristik atau variabel yang ada. Metode ini dilakukan dengan cara kontak atau hubungan antara peneliti dengan subjek peneliti untuk memperoleh data yang diperlakukan. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu variable X (Lingkungan Kerja), Z (Motivasi Intrinsik) dan variabel Y (Kinerja Pegawai).

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan adalah semua pegawai LPP RRI Kota Jambi. Menurut Arikunto (2013) jika jumlah populasinya kurang dari 74 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Berdasarkan penelitian ini jumlah responden dibawah 100 orang maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di LPP RRI Kota Jambi yaitu sebanyak 74 orang responden.

Teknin Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan alat bantu SmartPLS 4.0. Sebelum melakukan analisis struktural, terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas indikator. Selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*) untuk melihat hubungan antar variabel laten, melalui

analisis *path coefficient*, nilai *R-square*, serta uji signifikansi dengan menggunakan *bootstrapping*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi 4 jenis, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama kerja. Berdasarkan jenis kelamin, responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43 orang atau pada persentase 58% dan 31 atau persentase 41% adalah perempuan. Selanjutnya berdasarkan kelompok usia, responden dengan usia >35 tahun atau lebih dari usia 35 tahun dimana persentasenya sebesar 41%. Namun untuk persentase paling sedikit yaitu usia 18-25 tahun sebesar 4%. Pegawai berumur 26-30 sebanyak 19 dimana persentasenya 20%. Pegawai berumur 31-35 tahun sebanyak 13 dimana persentasenya (14%). Berdasarkan tingkat pendidikan responden dengan latar belakang pendidikan SMA berjumlah 24 jika di persentasekan sebesar 30% , untuk responden dengan latar belakang D3/D4 berjumlah 10 jika di persentasekan sebesar (12%), dan untuk responden dengan latar belakang S1 sebanyak 39 jika di persentasekan sebesar (49%), dan responden dengan latar belakang S2 sebanyak 1 dan jika di persentasekan sebesar (1%). Sementara itu, berdasarkan masa kerja, dimana untuk pegawai yang lama kerjanya >5 tahun sebanyak 34 orang atau sebesar 45%, kemudian untuk pegawai yang masa kerjanya 6-10 sebanyak 12 orang atau sebesar 16%, dan untuk pegawai yang masa kerjanya lebih dari 10 tahun sebanyak 28 orang atau sebesar 37%.

Hasil Deskriptif Jawaban Responden Atas Variabel Penelitian

Deskripsi data variabel kinerja pegawai (Y)

Dari sepuluh pernyataan yang diajukan perolehan skor rata-rata sebesar 287,9, apabila dilihat pada kriteria jawaban responden tampak bahwasanya variabel keberagaman SDM termasuk range 251,4-310,7 berada pada kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwasanya kinerja pegawai LPP RRI Kota Jambi di kategorikan tinggi.

Deskripsi data variabel lingkungan kerja (X)

Dari enam pernyataan yang diajukan perolehan skor rata-rata sebesar 280,4 apabila dilihat pada kriteria jawaban responden tampak bahwasanya lingkungan kerja termasuk range 251,6-310,7 berada pada kriteria kondusif. Hal ini menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja pada LPP RRI Kota Jambi dikategorikan kondusif.

Deskripsi data variabel motivasi intrinsik (Z)

Dari sepuluh pernyataan yang diajukan perolehan skor rata-rata sebesar 267,1 apabila dilihat pada kriteria jawaban responden tampak bahwasanya variabel motivasi intrinsik termasuk pada range 251,4-310,7 berada pada kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwasanya motivasi intrinsik pada LPP RRI Kota Jambi dikategorikan tinggi.

Uji Hipotesis

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,585, nilai P-Value sebesar 0,000 yang berarti $< 0,05$ dan T-Statistik sebesar 6,141, > 1.96 . Hasil menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menunjukkan bahwa perbaikan aspek-aspek lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai di bagian penyiaran. Lingkungan kerja fisik meliputi ruang kerja yang terorganisasi dengan baik, peralatan kerja, yang memadai dan berfungsi optimal, fasilitas kerja yang lengkap, serta suasana kerja yang nyaman dan harmonis. Faktor-faktor ini mampu meningkatkan fokus, semangat serta efisiensi kerja pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini didukung hasil penelitian oleh terdahulu telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Oktavia, 2023; Prasetyo, 2023; Pohan, 2023; Khairah dan Revida, 2024). Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik secara signifikan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi intrinsik

Dari hasil uji hipotesis, diketahui bahwa koefisien jalur sebesar 0,353, nilai P-Value sebesar 0,000 yang berarti $< 0,05$ dan T-Statistik sebesar 13,579 $> 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik.

Menunjukkan bahwa perbaikan aspek-aspek lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, secara signifikan dapat meningkatkan motivasi intrinsik di bagian siaran. Lingkungan kerja fisik mencakup ruang kerja yang terorganisasi dengan baik, peralatan kerja yang memadai dan berfungsi optimal, fasilitas penunjang yang lengkap, serta suasana kerja yang nyaman dan harmonis. Aspek-aspek ini berperan penting dalam mendukung pegawai untuk memenuhi aturan dan prosedur kerja yang diciptakan.

Penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi intrinsik yaitu Muchtadin (2023), (Bukhari et al., 2023) Dewi (2019), dan Nurhuda et al., (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai

pengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik. Sebaliknya hasil penelitian dari Rifany & Ginanjar (2020) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi intrinsik.

Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai

Dari hasil uji hipotesis, diketahui bahwa koefisien jalur sebesar 3,90, P-Value 0,002 <0,05 dan T-Statistik sebesar 3,044 >1,96. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. menunjukkan bahwa peningkatan motivasi intrinsik dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kebijakan instansi, motivasi intrinsik adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan karena merasa puas, tertarik atau bersemangat terhadap kinerja pegawai. Aspek-aspek tersebut berperan penting dalam menciptakan motivasi intrinsik yang sangat tinggi. Kinerja pegawai, yang meliputi kemampuan individu, peningkatan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan keterampilan, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas, dipengaruhi secara positif oleh tingkat motivasi yang tinggi. Dengan demikian penerapan motivasi intrinsik akan membuat kinerja pegawai mencapai target, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang relevan mengenai motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di antaranya dari penelitian, Yulianti Putri (2024), Beni Syaputra (2024), Harmita (2024) menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1. Perhitungan Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X-Y	0.585	0.570	0.095	6.141	0.000
X-Z	0.651	0.667	0.048	13.579	0.000
Z-Y	0.279	0.296	0.092	3.044	0.002
X-Z-Y	0.182	0.199	0.068	2.659	0.008

Sumber: Output SmartPLS 4. 2025

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Gambaran Kinerja Pegawai LPP RRI Kota Jambi berada pada kategori tinggi, lingkungan kerja tergolong baik, dan motivasi intrinsik pada kategori memotivasi. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik pegawai. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi Intrinsik sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara positif dan signifikan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, adapun saran-saran dari penelitian ini antara lain sebagai berikut: a) Pada kepala LPP RRI Kota Jambi disarankan untuk memberikan pelatihan teknis dan jurnalistik khusus nya untuk penyiar, reporter, dan tim produksi agar selalu update dengan perkembangan media dan teknologi yang jelas dan mudah dipahami. Selain itu, pelatihan soft skill komunikasi, manajemen waktu, dan etika kerja. b) Instansi disarankan harus memastikan kualitas peralatan-peralatan kerja dalam keadaan baik, dan suasana di tempat kerja menjadi lebih kondusif lagi. Selain itu instansi harus memastikan keadaan peralatan-peralatan kerja yang ada dalam kondisi baik dan memadai. c) Instansi disarankan untuk memberikan kepercayaan untuk mengambil keputusan sesuai tanggung jawabnya dan dorong inisiatif dan inovasi dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Selain itu, Pengenalan dan apresiasi yang tulus gunakan pujian yang personal dan tulus, bukan hanya berupa penghargaan simbolik. Apresiasi bisa diberikan langsung oleh atasan, rekan kerja, atau bahkan audiens, terutama pada indikator ingin bekerja dengan hasil yang di capai sesuai dengan target, agar lebih diperhatikan lagi. d) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini, sehingga dapat memberikan wawasan lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari. (2020). *Manajemen sumber daya manusia modern*. Pustaka Media.
- Ahyari, H. (2015). *Manajemen umum: Teori dan aplikasi*. BPFE Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Rineka Cipta.
- Aswin, A. (2019). *Kinerja dan perilaku organisasi*. Mitra Wacana Media.
- Aulia, R., & Ali, M. (2024). *Strategi pemasaran digital di era industri 5.0*. Deepublish.
- Bukhari, A., Syamsudin, A., & Ramli, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi intrinsik pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 34–45.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Dewi, N. K. (2019). Hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(2), 87–95.
- Harmita, R. (2024). Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi dan Kinerja*, 6(1), 20–30.

- Khairah, N., & Revida, E. (2024). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 112–122.
- Locke, E. A., & Schattke, K. (2019). Intrinsic motivation: Insights from a meta-theory. *Motivation Science*, 5(1), 12–22. <https://doi.org/10.1037/mot0000105>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muchtadin, I. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan generasi milenial. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 45–53.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2021). *Manajemen produksi*. Ghalia Indonesia.
- Nurhuda, H., Prasetya, A., & Wijaya, R. (2019). Lingkungan kerja dan motivasi intrinsik. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(3), 77–85.
- Oktavia, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(1), 50–61.
- Pohan, M. (2023). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 99–107.
- Prasetyo, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 6(3), 72–80.
- Rifany, N., & Ginanjar, D. (2020). Hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja: Studi kasus pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Psikologi Terapan*, 11(2), 60–68.
- Sunyoto, D. (2015). *Teori, kuesioner & analisis data untuk penelitian sumber daya manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Services).
- Syaputra, B. (2024). Motivasi intrinsik dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 9(1), 15–25.
- Widiyanti, H. (2022). *Kinerja karyawan dalam organisasi*. Prenada Media.
- Yulianti Putri, A. (2024). Hubungan motivasi kerja dan kinerja pegawai: Studi empiris di lembaga penyiaran publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 33–41.