



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN SIKKA

Melkianus Dima Lado¹, Imanuel Wellem², Kristiana Reinildis Aek³

¹²³Universitas Nusa Nipa

Indonesia Alamat : Jalan

Kesehatan Nomor 3, Beru, Alok

Timur, Kabupaten Sikka, NTT

Korespondensi penulis: melkianusdima7@gmail.com

Abstract: *This study aimed to describe employee performance, non-physical work environment, and work motivation, as well as to analyze the effects of non-physical work environment and work motivation on employee performance, both partially and simultaneously. The study involved 50 employees of the Civil Service Police Unit and Fire Department of Sikka Regency using a census or saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results showed that employee performance, non-physical work environment, and work motivation were categorized as good. The hypothesis testing indicated that non-physical work environment and work motivation had positive and significant effects on employee performance, both partially and simultaneously. The coefficient of determination was 27.9%, indicating that non-physical work environment and work motivation contributed 27.9% to employee performance, while the remaining 72.1% was influenced by other factors outside the research model.*

Keywords: *Non-Physical Work Environment, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak. motivasi kerja serta menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini melibatkan 50 pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka dengan menggunakan teknik sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja berada dalam kategori baik. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Koefisien determinasi sebesar 27,9% menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 27,9% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 72,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

1. LATAR BELAKANG

Ketentraman masyarakat merupakan kondisi dinamis yang memungkinkan pemerintah daerah dan masyarakat menjalankan berbagai aktivitas secara aman, tertib, dan teratur. Kondisi tersebut menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas sosial, menciptakan kehidupan masyarakat yang harmonis, serta mendukung kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah. Penyelenggaraan ketenteraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat

merupakan urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Secara teknis, Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja menjelaskan bahwa tugas Satpol PP meliputi penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, serta penyelenggaraan perlindungan masyarakat. Pemerintah Kabupaten Sikka kemudian menetapkan Peraturan Daerah Nomor 32 Tahun 2016 juncto Peraturan Bupati Sikka Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka.

Banyaknya tugas dan tanggung jawab tersebut menuntut tersedianya sumber daya manusia yang profesional agar pelaksanaan pelayanan, penegakan peraturan, serta perlindungan masyarakat dapat berjalan optimal. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting untuk menilai keberhasilan organisasi dalam melaksanakan tugas. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja dapat dilihat melalui kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kinerja pegawai, penelitian ini melakukan pra-survei pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada kategori baik, tetapi masih terdapat kesenjangan sebesar 19,50%.

No	Indikator	% Skor Total	Kriteria
1	Kualitas	79,33	Baik
2	Kuantitas	78,67	Baik
3	Pelaksanaan Tugas	82,67	Baik
4	Tanggung Jawab	81,33	Baik
% Skor Total & Kategori Variabel		80,50	Baik
% Masalah Kinerja Pegawai (Gap)		19,50	

Tabel 1. Hasil pra-survei kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pra-survei, kinerja pegawai secara keseluruhan berada pada kategori baik dengan persentase skor total sebesar 80,50%, dengan indikator tertinggi yaitu pelaksanaan tugas (82,67%) dan terendah yaitu kuantitas (78,67%). Meskipun demikian, masih terdapat gap sebesar 19,50%, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan, terutama pada aspek kuantitas dan kualitas pekerjaan agar dapat mencapai hasil yang lebih optimal.

Selain kinerja, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja merupakan

faktor yang dipandang berkaitan dengan kinerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik berhubungan dengan hubungan sosial, komunikasi, dukungan pimpinan, kejelasan tugas, prosedur kerja, dan sistem penghargaan. Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik mencakup keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja maupun hubungan antara atasan dan bawahan.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang memengaruhi semangat, kemauan, dan kesediaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini motivasi kerja diukur melalui perilaku pegawai, usaha pegawai, dan kegigihan pegawai. Hasil penelitian terdahulu yang dirangkum dalam skripsi menunjukkan adanya research gap. Hargyatni et al. (2022), Fadlillah dan Ellesia (2025), Lase (2025), serta Indriyani dan Akbar (2026) menemukan pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja, sedangkan Mahatani et al. (2025) menemukan pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Pada hubungan motivasi kerja dan kinerja, Hargyatni et al. (2022), Basyid (2024), Sangapan et al. (2025), Pasaribu dan Lestari (2025), serta Fadlillah dan Ellesia (2025) menemukan pengaruh signifikan, sementara Alviani dan Nuvriasari (2022) serta Candra et al. (2025) menemukan pengaruh tidak signifikan.

Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, dan kinerja pegawai masih perlu dikaji dalam konteks organisasi publik, khususnya pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program, kegiatan, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam periode tertentu. Selanjutnya, Mangkunegara (2017:67) menjelaskan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yang tidak hanya dilihat dari hasil pekerjaan tetapi juga kualitas dan kesesuaiannya dengan standar organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:75), indikator kinerja pegawai meliputi kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Kualitas menunjukkan seberapa baik pekerjaan diselesaikan, kuantitas berkaitan dengan jumlah atau volume pekerjaan, pelaksanaan tugas menunjukkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara akurat dan minim kesalahan, sedangkan tanggung jawab menunjukkan kesadaran pegawai dalam melaksanakan kewajibannya. Indikator tersebut digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja maupun hubungan antara atasan dan bawahan di lingkungan kerja. Hendri (2012) dalam Natania dan Martha (2023:2126) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja psikis yang bersifat nonmaterial dan dirasakan melalui perasaan serta pengalaman individu dalam bekerja. Selanjutnya, Mangkunegara (2017:105) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik mencakup aspek psikologis dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan serta produktivitas pegawai.

Menurut Pangestuti (2020) dalam Hargyatni (2022:86), indikator lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan dengan rekan kerja, standar kerja, prosedur kerja, kejelasan tugas, dan sistem penghargaan. Hubungan dengan rekan kerja menunjukkan keharmonisan hubungan antarpegawai, standar kerja berkaitan dengan sasaran yang harus dicapai, prosedur kerja merupakan aturan dalam menyelesaikan pekerjaan, kejelasan tugas menunjukkan pemahaman pegawai terhadap pekerjaan yang harus dilakukan, sedangkan sistem penghargaan berkaitan dengan pemberian penghargaan atas pencapaian pegawai.

Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23), motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena adanya inspirasi, semangat, dan dorongan untuk melakukan suatu aktivitas secara sungguh-sungguh. Duha (2020:42) menyatakan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang dapat menggerakkan atau mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan, baik berasal dari dalam diri maupun lingkungan. Selanjutnya, Sunyoto (2015:4) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai

tujuan.

Menurut George dan Jones (2005:175), motivasi kerja dapat diukur melalui perilaku pegawai, usaha pegawai, dan kegigihan pegawai. Perilaku pegawai menunjukkan cara pegawai bertindak dalam bekerja, usaha pegawai menunjukkan besarnya upaya yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan kegigihan menunjukkan kemauan untuk terus bekerja meskipun menghadapi rintangan, hambatan, dan masalah dalam pekerjaan. Ketiga indikator tersebut digunakan untuk mengukur motivasi kerja dalam penelitian ini.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian diolah secara statistik untuk menguji hipotesis, sedangkan metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel penelitian. Metode asosiatif digunakan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel lingkungan kerja non fisik (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y).

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka yang berjumlah 50 orang. Karena jumlah populasi terbatas, seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan teknik sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner.

Instrumen penelitian terdiri atas 8 item untuk kinerja pegawai, 10 item untuk lingkungan kerja non fisik, dan 9 item untuk motivasi kerja. Uji validitas menggunakan kriteria koefisien korelasi $r > 0,300$. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria lebih besar dari 0,60. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi multikolinearitas, normalitas, heteroskedastisitas, dan linearitas. Analisis inferensial menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Model regresi linier berganda yang digunakan adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja pegawai memperoleh persentase skor total 76,70% dan termasuk kategori baik. Indikator dengan skor di bawah rata-rata variabel adalah kuantitas kerja (74,40%) dan pelaksanaan tugas (73,80%). Lingkungan

kerja non fisik memperoleh skor total 74,28% dengan kategori baik; indikator yang relatif rendah adalah kejelasan tugas (73,40%) dan sistem penghargaan (71,40%). Motivasi kerja memperoleh skor total 76,22% dengan kategori baik, dengan indikator perilaku pegawai (75,87%) sebagai indikator yang relatif lebih rendah..

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 10,287 + 0,278X_1 + 0,293X_2$. Koefisien X_1 dan X_2 bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Nilai konstanta sebesar 10,287 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai (Y) diperkirakan sebesar 10,287 satuan. Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik sebesar 0,278 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja dianggap konstan, peningkatan lingkungan kerja non fisik sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,278 satuan. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,293 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja non fisik dianggap konstan, peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,293 satuan).

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,492 dan nilai signifikansi sebesar 0,016 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_1 diterima. Koefisien regresi sebesar 0,278 menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek hubungan dengan rekan kerja, standar kerja, prosedur kerja, kejelasan tugas, dan sistem penghargaan memiliki keterkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Secara deskriptif, lingkungan kerja non fisik memperoleh persentase skor sebesar 74,28% dengan kategori baik, sedangkan kinerja pegawai memperoleh skor sebesar 76,70% dengan kategori baik.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat mendukung pegawai dalam menjalankan tugas secara lebih terarah dan bertanggung jawab. Dalam konteks Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam

Kebakaran Kabupaten Sikka, kejelasan tugas dan sistem penghargaan perlu mendapat perhatian karena memperoleh skor relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Kejelasan tugas membantu pegawai memahami pekerjaan, tanggung jawab, serta target yang harus dicapai, sedangkan sistem penghargaan dapat menjadi bentuk apresiasi terhadap pencapaian pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hargyatni et al. (2022), Fadlillah dan Ellesia (2025), Lase (2025), serta Indriyani dan Akbar (2026) yang menemukan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja. Dengan demikian, pengelolaan hubungan kerja, komunikasi, kejelasan tugas, prosedur kerja, dan penghargaan secara baik dapat menjadi bagian penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,196 dan nilai signifikansi sebesar 0,033 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_2 diterima. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,293 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur melalui perilaku pegawai, usaha pegawai, dan kegigihan pegawai. Secara deskriptif, motivasi kerja memperoleh persentase skor sebesar 76,22% dan termasuk dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki dorongan yang cukup baik untuk menunjukkan perilaku kerja, memberikan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta mempertahankan kegigihan ketika menghadapi tugas dan hambatan.

Pengaruh positif dan signifikan tersebut dapat dipahami bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung lebih terdorong untuk melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh, memberikan usaha yang optimal, dan tetap bertahan dalam menghadapi berbagai hambatan pekerjaan. Kondisi ini menjadi relevan bagi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran yang memiliki tugas pelayanan, penegakan ketertiban, dan perlindungan masyarakat. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hargyatni et al. (2022), Basyid (2024), Sangapan et al. (2025), Pasaribu dan Lestari (2025), serta Fadlillah dan Ellesia (2025) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil ini berbeda dengan

penelitian Alviani dan Nuvriasari (2022) serta Candra et al. (2025) yang menemukan pengaruh tidak signifikan. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja dengan kinerja dapat dipengaruhi oleh konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 9,083 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H3 diterima. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja non fisik, tetapi juga dengan dorongan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan kerja, standar kerja, prosedur kerja, kejelasan tugas, dan sistem penghargaan dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung, sedangkan motivasi kerja melalui perilaku, usaha, dan kegigihan mendorong pegawai untuk menjalankan pekerjaan secara optimal.

Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 27,9% variasi kinerja pegawai, sedangkan 72,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja merupakan bagian dari faktor yang berkaitan dengan kinerja, tetapi masih terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Dalam upaya meningkatkan kinerja, organisasi perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara bersamaan, terutama pada indikator yang relatif lebih rendah, yaitu kejelasan tugas dan sistem penghargaan pada lingkungan kerja non fisik serta aspek motivasi kerja yang berkaitan dengan perilaku pegawai. Dengan demikian, perbaikan komunikasi dan koordinasi, kejelasan tugas dan tanggung jawab, penerapan penghargaan secara adil, pembinaan, keteladanan pimpinan, serta penguatan disiplin dapat mendukung terciptanya kondisi kerja yang lebih baik dan mendorong kinerja pegawai..

KESIMPULAN DAN SARAN

kategori baik dengan persentase skor total 74,28%; (2) motivasi kerja berada pada kategori baik dengan persentase skor total 76,22%; (3) kinerja pegawai berada pada kategori baik dengan persentase skor total 76,70%; (4) lingkungan kerja non fisik

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (5) motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (6) lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; dan (7) kedua variabel bebas menjelaskan 27,9% variasi kinerja pegawai, sedangkan 72,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan variabel lain yang belum dimasukkan dalam model sehingga dapat memberikan penjelasan yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ali, P. A., Hakim, A., & Mokodompit, E. A. (2025). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja non fisik dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Plasa Telkom Kendari. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 693-702.
- Alviani, L., & Nuvriasari, A. (2022). Pengaruh perilaku inovatif, motivasi kerja, dan teamwork terhadap kinerja karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 231-238.
- Apriyanti, D., Wellem, I., & Juru, P. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Flores Kabupaten Sikka. *Accounting UNIPA-Jurnal Akuntansi*, 4(3), 15-26.
- Ating, S., & Muhidin, S. A. (2006). Statistika dalam penelitian. Bandung: Pustaka Setia
- Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39-43.
- Budiasa, I Komang. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya. Cetakan Ke-1. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Candra, D., Subiyanto, D., & Lysander, M. A. S. (2025). Analisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 14(01), 130-141.
- Duha, T. (2020). Motivasi untuk kinerja. Yogyakarta: Deepublish.
- Evendi, E., Wellem, I., & Yulianti, M. (2025). Pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka. *Accounting UNIPA-Jurnal Akuntansi*, 4(2), 184-198.
- Fadlillah, M. Y., & Ellesia, N. (2025). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pelayanan PBB Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 2194-2204.
- Ghozali, I. (2009). Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hargyatni, T., Kusumajaya, R. A., & Purwanti, Y. D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hanil Indonesia. *Dinamika: Jurnal Manajemen*

- Sosial Ekonomi, 2(1), 83-92.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, U. (2003). *Metode riset bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hutasuhut, U. M., Zuhraini, Z., Hermanto, A., & Triono, T. (2022). Problematika implementasi kebijakan kota bandar lampung dalam mewujudkan ketentraman dan ketertiban umum: Perspektif Siyasa Dusturiyah. *As-Siyasi: Journal of Constitutional Law*, 2(2), 135-152.
- Indriyani, H., & Akbar, R. R. (2026). Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja pegawai PSDMBP. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 638-648.
- Juniarti, A.T. & Putri, D.G. (2021). *Faktor faktor dominan yang mempengaruhi kinerja*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Lase, M. S. (2025). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 210-221.
- Lewar, M. V. N., Mao Tokan, M. G., & Rangga, Y. D. P. (2023). Kinerja Keuangan pada Kantor Pusat KSP Kopdit Pintu Air Rotat Ditinjau dari ROI, ROA dan ROE. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 4(4), 1342–1351. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i4.3436>
- Mahatani, C., Noch, M. Y., Mansur, M., & Pongtiku, A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 820-830.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Natania, O., & Martha, L. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(8), 2122-2136.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurak, M. V. L., Temu, T. J., Luju, E., Chrisantus, Y., & Moan, S. (2025). Analisis Efektifitas Dan Efisiensi Penggunaan Anggaran Pada Paroki Roh Kudus Nelle Keuskupan Maumere. 12(2).
- Palyaky, E. N., Latupapua, C. V., & Leuhery, F. (2023). Peran mediasi motivasi pada lingkungan kerja non fisik dan kinerja pegawai. *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(9), 7100-7108.
- Pasaribu, A. S., & Lestari, T. (2025). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Karisma Bahana Gemilang Jakarta. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 41-50.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia dan kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Realino, D., N., M. V., Lewar, P., Y. D., Rangga, Naga, A. R., & Bissi, M. A. (2023). Pengaruh Food Quality Terhadap Repurchase Intention Oleh Satisfaction (STUDI. 6, 1222–1227.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Performance appraisal; sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo

Persada

- Sangapan, L. H., Carlos, G. J., & Manurung, A. H. (2025). Pengaruh disiplin kerja, inovasi karyawan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 974-984.
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Sopiah. (2018). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono, & Susanto. (2015). *Cara mudah belajar SPSS & LISREL*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi, D. (2019). Peran Satuan Polisi Pamong Praja dalam penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum (Studi terhadap penerapan standar operasional prosedur ketenteraman dan ketertiban umum di Kabupaten Indramayu Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Tatapamong*, 35-47.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, kuesioner, dan analisis data sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- (2015). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. Cetakan Pertama, Jakarta: CAPS.
- Supranto, J. (2000). *Statistik teori dan aplikasi (Jilid 1)*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Talo, C. C. K., Wellem, I., & Transilvanus, V. E. (2026). Analisis kinerja karyawan dengan menggunakan performance analysis quadrant (Paq) pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA*, 13(1), 554-564.
- Uyanto, S. S. (2006). *Pedoman analisis data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wellem, I., & Goo, E. E. K. (2025). *Metodologi penelitian*. Purbalingga: CV Eureka Media Aksara
- Wursanto. (2010). *Manajemen personalia manajemen sumber daya manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.