



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo

Lutfi Rohmaniah¹, Titik Musriati^{2*}, Mutinda Teguh Widayanto³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email: upmtitik@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai bisa terlaksana dengan maksimum jika keadaan terpuaskan dengan benar. Salah satu faktor agar meningkatkan kinerja yaitu memberikan lingkungan kerja fisik serta motivasi yang memadai. Percobaan ini untuk mengetahui dampak lingkungan kerja fisik serta motivasi kerja melalui parsial, simultan, serta mengetahui variabel dominan kepada kinerja. Metode percobaan ini ialah kuantitatif melalui pendekatan asosiatif kausal. Populasi percobaan ini ialah semua pegawai yang berjumlah 208 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling purposive*. Sampel sebanyak 42 responden. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan diselesaikan melalui teknik analisis data melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi (*R-Square*) serta uji hipotesis. Hasil percobaan mellihatkan bahwasanya lingkungan kerja fisik serta motivasi kerja secara parsial serta simultan berdampak signifikan kepada kinerja pegawai. Dampak dominan dalam percobaan ini ialah motivasi kerja.

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

ABSTRACT

*The performance of employees of the Probolinggo Regency Transportation Service can be maximized if conditions are met properly. One of the factors to improve performance is to provide a physical work environment and adequate motivation. This experiment is to determine the impact of the physical work environment and work motivation partially, simultaneously, and to determine the dominant variable on performance. This experimental method is quantitative through a causal associative approach. The experimental population is all employees, totaling 208 employees. The sampling technique used purposive sampling. A sample of 42 respondents. Data were collected through questionnaires and completed through data analysis techniques through validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple regression analysis, coefficient of determination (*R-Square*) and hypothesis testing. The experimental results show that the physical work environment and work motivation partially and simultaneously have a significant impact on employee performance. The dominant impact in this experiment is work motivation.*

Keyword: Physical Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

SDM merupakan penggerak utama dalam sebuah instansi untuk melakukan aktivitas atau sistem kerja dalam sebuah instansi. Agar sebuah perusahaan atau instansi mencapai tujuan diperlukan pegawai yang bekerja efektif dan efisien. Satu diantaranya aspek yang mempengaruhi kenaikan kinerja yaitu lingkungan kerja, seperti hubungan kerja yang terlaksana dalam pegawai begitupun lingkungan fisik area kerja pekerja.

Lingkungan kerja fisik ialah seluruh sesuatu disekeliling area kerja, dan bisa mendampakkan pegawai langsung sekalipun tidak langsung (Sudaryo et al., 2018). Melalui keadaan lingkungan yang sehat, damai, dan aman bisa menjamin pegawai bergiat serta semangat akibatnya bisa berdampak dalam peningkatan kinerja pegawai dan tujuan dalam perusahaan atau instansi tersebut tercapai.

Selain itu motivasi ialah aspek yang bisa berdampak kepada peningkatan kinerja. Motivasi kerja ialah gerakan buat seorang untuk mengerjakan tugasnya. Apabila seorang memiliki gerakan yang tangguh dari dalam dirinya ataupun gerakan dari luar, akibatnya pegawai akan bergerak menyelesaikan sesuatu yang patut dan kemudian gerakan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik. (Kasmir, 2019).

Kinerja ialah hasil kerja yang sudah dicapai oleh pekerja untuk mengerjakan tanggung jawab atau tugas-tugas yang dibagikan oleh perusahaan atau instansi dalam waktu tertentu. Lingkungan kerja fisik serta motivasi dapat membagikan dampak positif dan negatif pada hasil kerja pegawai, maka dari itu apabila seorang pegawai mempunyai semangat yang patut bakal membagikan dampak positif juga pada instansi atau perusahaan.

Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo adalah sebuah instansi yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perhubungan, dalam meningkatkan kinerja pegawainya telah melakukan berbagai cara salah satu yaitu dengan memberikan lingkungan kerja fisik serta motivasi kerja yang memuaskan. Lingkungan kerja fisik di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo telah memadai. Akan tetapi belum maksimal dalam pengaturan suhu ruang, masih ada ruang kerja yang alat pendinginnya tidak maksimal sehingga terkadang pegawai merasa panas. Dalam segi motivasi memberikan motivasi seperti pemberian kompensasi, dan adanya jaminan karier yang jelas. Akan tetapi masih ada kendala dalam upaya tersebut seperti pemimpin sulit mengetahui tingkat kebutuhan setiap pegawai. Sehingga pemimpin salah dalam pemberian pelatihan kepada pegawai yang berhak mendapatkan pelatihan dan keadaan ini pasti berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Rumusan Masalah

Adakah dampak parsial lingkungan kerja fisik kepada kinerja pegawai pada Dishub Kabupaten Probolinggo? Adakah dampak parsial motivasi kerja kepada kinerja pegawai pada Dishub Kabupaten Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Lingkungan kerja fisik

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian (Afandi, 2016). Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik juga turut mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan (Sudaryo et al., 2018). Menurut (Sudaryo et al., 2018) indikator lingkungan kerja fisik ialah: 1) Penerangan, 2) Pewarnaan, 3) Kebersihan, 4) Pertukaran Udara, 5) Suara/Kebisingan, 6) Keamanan.

Motivasi kerja

Motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan (Sudaryo et al., 2018). Arouse berhubungan dengan dorongan di balik gerakan, sementara itu perbuatan maintain berhubungan juga dengan bagaimana seorang mau tetap berjuang untuk menggapai target. Indikator yang digunakan teori motivasi yang sangat tersohor ialah hierarki teori kebutuhan menurut (Arisanti et al., 2019) yaitu: 1) Kebutuhan Fisiologis, 2) Kebutuhan Rasa Aman, 3) Kebutuhan Sosial, 4) Kebutuhan Penghargaan, 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019). Menurut (Kasmir, 2019) buat menaksir kinerja pegawai bisa dipakai berbagai indikator tentang tolok ukur kinerja ialah: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Waktu, 4) Penekanan biaya, 5) Pengawasan, 6) Hubungan antar karyawan.

Penelitian Terdahulu

Percobaan dengan tema “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk” membuktikan bahwasanya motivasi berdampak signifikan kepada kinerja (Arisanti et al., 2019). Percobaan dengan tema “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fave Hotel Kuta Bali” hasil membuktikan bahwasanya motivasi



serta lingkungan kerja fisik berdampak signifikan terhadap kinerja, dan menghasilkan secara berdampingan berdampak positif serta signifikan kepada kinerja karyawan (Y). (Pratama & Sutapa, 2021). Percobaan dengan tema “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan” penelitian menghasilkan bahwa lingkungan kerja fisik berdampak signifikan model parsial kepada kinerja. (Rastana et al., 2021).

Hipotesis

H₁ : Diduga terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo.

3. METODOLOGI

Macam percobaan yang dipakai ialah penelitian kuantitatif pendekatan asosiatif kausal. Pendekatan asosiatif kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2020). Populasi penelitian ialah semua pegawai berjumlah 208. Peneliti mengambil metode *Nonprobability Sampling* menggunakan *sampling purposive* dan diperoleh sampel sejumlah 42 pegawai. Teknik penumpukan data yang dikenakan percobaan ini ialah Wawancara, Pengumpulan, serta penyebaran angket.

Data yang diperlukan percobaan ialah data primer, merupakan informasi yang didapatkan tidak dengan perantara dari responden, dari tanya jawab dan pengedaran angket. Data sekunder ialah informasi yang diterima mulai catatan, cetakan, serta artikel, Seperti gambaran umum Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo berbentuk riwayat, rencana dan tujuan, struktur organisasi, dan jumlah tenaga kerja. Analisis data yang diperlukan pada percobaan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi berganda, koefisien determinasi (r^2), pengujian hipotesis (uji parsial, uji simultan, serta uji dominan).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	X1 r_{hitung}	X2 r_{hitung}	Y r_{hitung}	r_{tabel} 5%	Keterangan
1	0,663	0,601	0,779	0,3044	Valid
2	0,650	0,667	0,724	0,3044	Valid
3	0,840	0,864	0,746	0,3044	Valid



4	0,742	0,774	0,651	0,3044	Valid
5	0,625	0,785	0,690	0,3044	Valid
6	0,573		0,623	0,3044	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berlandaskan diatas diterangkan r-hitung > r-tabel akibatnya konsep pengukuran setiap variabel valid serta tiap-tiap pertanyaan menunjukkan nilai berada diatas r tabel = 0,3044.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ketetapan Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,768	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,797	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,793	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berlandaskan diatas tiap-tiap variabel ditemukan angka *Cronbach's Alpha* > 0,60 oleh sebab itu, menunjukkan bahwasanya kuesioner dalam percobaan memiliki tingkat konsistensi yang baik.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model	Asymp. Sig (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
1	0,200	> 0,05	Berdistrusi Normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berlandaskan diatas menerangkan angka signifikan sejumlah 0,200 > 0,05 menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	1,207	< 10	Tidak ada Multikolineritas
Motivasi Kerja (X2)	1,207	<10	Tidak ada Multikolineritas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berlandaskan diatas didapati angka VIF lingkungan kerja fisik (1,207), dan motivasi kerja (1,207) keadaan ini membuktikan bahwasanya setiap variabel independen ditemukan angka VIF < 10. Sebab itu bisa dijelaskan tidak ada multikolineritas.



Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,818	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X2)	0,966	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berlandaskan tabel 7 didapati nilai signifikan lingkungan kerja fisik yaitu 0,818, dan variabel motivasi kerja yaitu 0,966 > 0,05 sebab itu tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
(Constan)	8,939	
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,343	Hubungan Positif
Motiasi Kerja (X2)	0,373	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah 2023

$$Y = 8,939 + 0,343X_1 + 0,373X_2 + e$$

Dari hasil persamaan regresi ini menghasilkan konstanta sebesar 8,939 yang berarti bahwa tidak terdapat kontribusi atau dengan kata lain apabila tidak terdapat variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) serta Motivasi Kerja (X₂) kemudian didapati angka Kinerja (Y) pegawai sejumlah 8,939. Koefisien regresi b₁ (Lingkungan Kerja Fisik) sejumlah 0,343 menunjukkan bila Lingkungan Kerja Fisik (X₁) ada peningkatan satu-satuan, kemudian Kinerja (Y) pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo meningkat sejumlah 0,343. Koefisien regresi b₂ (Motivasi Kerja) sejumlah 0,373 menunjukkan bila Motivasi Kerja (X₂) mengalami peningkatan satu-satuan, kemudian Kinerja (Y) pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo meningkat sejumlah 0,373.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Keterangan
1	0,347	34,7% berpengaruh

Sumber: Data diolah 2023

Berlandaskan diatas angka R-Square sejumlah 0,347 yang dihitung dengan $0,347 \times 100\% = 34,7\%$. Berarti kinerja 34,7% dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik serta motivasi kerja. Sementara itu kurangnya sejumlah 65,3 % ($100\% - 34,7\%$) kinerja



dipengaruhi variabel lain yang bukan termasuk pada bentuk percobaan sekarang. Pedoman untuk menetapkan model hubungan antar variabel bisa dibuktikan pada tabel berikut: (Riyanto & Hatmawan, 2020).

Tabel 8. interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Riyanto dan Aglis, 2020

Berlandaskan tabel 8 dampak lingkungan kerja fisik serta motivasi kerja kepada kinerja mempunyai hubungan yang rendah atau lemah. Dikarenakan nilai *R Square* sejumlah 0,347 atau 34,7% yang termasuk tingkat hubungan yang rendah atau lemah.

Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji t

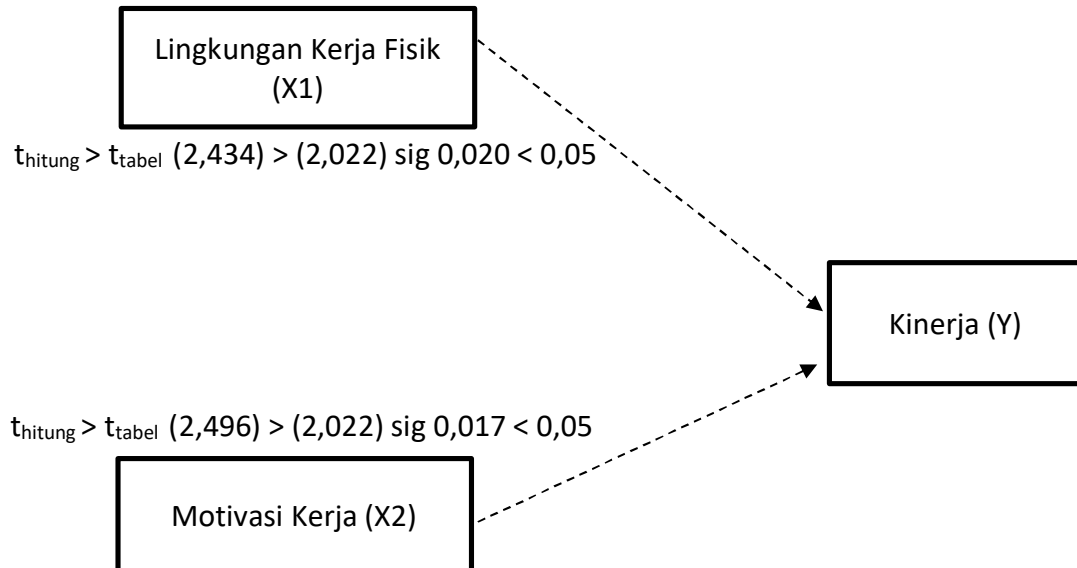
Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,020	< 0,05	Berpengaruh
Motiasi Kerja (X2)	0,017	< 0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah 2023

Menggunakan taraf signifikan 5% dengan $t_{tabel} = n - k$ yaitu n (banyak responden), k (banyak variabel independen dependen), maka dari itu $42 - 3 = 39$ dengan t_{tabel} (0,05 ; 39) sebesar 2,022. Berikut uji hipotesis percobaan ini ialah: Lingkungan kerja fisik diperoleh t_{hitung} (2,434) > t_{tabel} (2,022) serta hasil signifikan $0,020 < 0,05$. Jadi H_0 ditolak, maknanya ditemukan dampak yang signifikan lingkungan kerja fisik kepada kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Motivasi kerja diperoleh t_{hitung} (2,496) > t_{tabel} (2,022) serta hasil signifikan $0,017 < 0,05$, Jadi H_0 ditolak, maknanya ditemukan dampak yang signifikan diantara motivasi kerja kepada kinerja pegawai di Dishub Kabupaten Probolinggo. Oleh karena itu hipotesis pertama (H_1) bisa diterima ialah "Variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo".



Pembahasan



Gambar 1 : Hasil Kerangka Berpikir
Sumber: Data diolah, 2023

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

Berlandaskan olahan statistik hasil percobaan model parsial yaitu lingkungan kerja fisik didapati $t_{hitung} > t_{tabel} (2,434 > 2,022)$ serta hasil sig t $0,020 < 0,05$ dapat diartikan bahwasanya ditemukan dampak yang signifikan diantara lingkungan kerja fisik keada kinerja pegawai. Suatu instansi harus memiliki lingkungan kerja fisik yang patut dan sehat membuat pekerja bersungguh-sungguh, bahagia serta bersemangat untuk menyelesaikan kewajiban sehingga kepuasan kerja dapat berbentuk dan kinerja pegawai juga dapat meningkat. Percobaan ini didukung oleh percobaan Habibi dan Setyaningrum (2022) bertema “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Logistra Pingloka Indonesia Cikarang Timur”(Habibi & Setyaningrum, 2022). Hasil percobaan memperoleh terdapat dampak diantara lingkungan kerja fisik kepada kinerja. Percobaan ini juga didukung oleh percobaan Rastana dkk (2021) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan”(Rastana et al., 2021). Hasil percobaan menunjukkan bahwasanya ada dampak lingkungan kerja fisik kepada kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja



Hasil pengujian variabel motivasi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,496 > 2,022$) serta hasil signifikan $0,017 < 0,05$, maknanya terdapat dampak yang signifikan secara parsial diantara motivasi kerja kepada kinerja pegawai pada Dishub Kabupaten Probolinggo. Motivasi dapat menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan suatu intansi. Pegawai yang terdorong akan memiliki kesenangan dan prestasi juga memiliki ambisi agar sukses dan membuat kinerja pegawai akan meningkat. Percobaan ini didukung oleh percobaan Arisanti dkk (2019) bertema “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk” (Arisanti et al., 2019). Hasil percobaan menerangkan ditemukan dampak antara motivasi kerja kepada kinerja.

5. KESIMPULAN

Dari hasil percobaan didapati kesimpulan ialah Lingkungan kerja fisik terdapat dampak parsial dan signifikan kepada kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Motivasi Kerja terdapat dampak parsial dan signifikan kepada kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Disarankan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang serupa dengan yang diteliti yaitu lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap objek penelitian yang berbeda. Atau berusaha mencari variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja selain variabel penelitian ini. Serta memperluas sampel penelitian dan melakukan pengujian yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Reseources Management For Management Researth*. CV. Budi Utama.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jimek*, 2(1), 101–118.
- Habibi, R., & Setyaningrum, R. P. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Logistra Pingloka Indonesia Cikarang Timur. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 2–13.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81–91.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdarya.
- Novitasari, Z. B. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasioanal Kabupaten Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 10(2), 48–52.



- Pratama, I. M. D. A., & Sutapa, I. K. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fave Hotel Kuta Bali. *Journal Research of Management (JARMA)*, 2(2), 256–264.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834–843.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. CV Budi Utama.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati (efi), N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. ANDI.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Wakhyuni, T., & Wening, N. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komitmen Individu Terhadap Kinerja Personel Satuan Reserse Narkoba Polda DIY. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(10), 1804–1815. <https://doi.org/10.36418/jiss.v2i5.301>