

Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja *Driver* Maxim Di Kediri

Galuh Ajeng Mustikasari

Universitas Islam Kediri

E-mail: agaluh137@gmail.com

Taufik Akbar

Universitas Islam Kediri

E-mail: taufikakbar@uniska-kediri.ac.id

Erwin Syahputra

Universitas Islam Kediri

E-mail: erwinsyahputra18.es@gmail.com

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec Kota, Kediri, Jawa Timur 64128

Korespondensi penulis: agaluh137@gmail.com

Abstract: *This research is motivated by a company engaged in the field of online transportation, because in the company of human resources is a determinant of success. The purpose of this study to explain the effect of work motivation, communication and non-physical work environment on employee performance. The study was conducted on Maxim drivers in Kediri. The research method used is quantitative method. This study used purposive sampling technique. The population of this study was 1000 drivers and the sample used was 69 respondents. The data analysis techniques used are multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2), t test and f test. The results obtained by this study concluded that work motivation has a positive and insignificant effect on performance. Communication has a negative and insignificant effect on performance. The non-physical work environment has a positive and significant effect on performance. Simultaneously work motivation, communication and non-physical work environment have a positive and significant effect on performance.*

Keywords: *Work Motivation, Communication, Non-Physical Work Environment and Performance*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh sebuah perusahaan yang bergerak di bidang transportasi online, karena dalam perusahaan tersebut sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada driver Maxim di Kediri. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Populasi penelitian ini adalah 1000 pengemudi dan sampel yang digunakan sebanyak 69 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t dan uji f . Hasil yang diperoleh penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan motivasi kerja, komunikasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia menjadi hal penting didalam sebuah perusahaan dan membutuhkan perhatian khusus. Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk bisa mengelola dan memanfaatkan sumber daya secara terencana. Menurut Darmasaputra & Sudibya (2019:5848) pengelolaan ini dimaksudkan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Fahmi (Umar & Norawati, 2022:837) kinerja ialah sebuah hasil dari proses yang mengacu dan diukur dari beberapa waktu periode tertentu yang didasarkan dari ketentuan atau sebuah kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Siagiaan (dalam Fachrezi & Khair, 2020:110) motivasi adalah daya dorong yang membuat anggota sebuah organisasi rela mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam bentuk keterampilan tenaga, keahlian dan waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dan melakukan kewajibannya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan sebelumnya.

Menurut Wibowo (dalam Fachrezi & Khair, 2020:110) komunikasi merupakan proses penyampaian suatu informasi dari satu pihak individu, kelompok maupun organisasi yang menjadi *sender* kepada *receiver* untuk memahami dan mendapatkan peluang untuk memberikan respon baik kepada *sender*. Menurut Darmawan & Wibawa (2019:5121) lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja atau bawahan. Sebuah organisasi perlu menciptakan serta memelihara lingkungan kerja dengan baik agar dapat menimbulkan suasana kerja yang membuat karyawan semangat untuk bekerja lebih giat dan baik.

Hal penting yang harus dilakukan perusahaan untuk memaksimalkan kinerja karyawannya yaitu dengan menjaga dan mengelola motivasi mereka dalam bekerja agar selalu fokus dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Pemecatan karyawan secara besar-besaran yang dilakukan oleh satu perusahaan besar yang ada di Kediri ketika dilanda covid membuat para mantan karyawan tersebut tidak memiliki pekerjaan tetap. Pada akhirnya mereka memiliki motivasi untuk menjadi *driver* Maxim demi memenuhi tuntutan keluarga dalam kehidupan sehari-hari agar dapat bertahan hidup. Berdasarkan dengan uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian pada *driver* Maxim yang berada di Kediri dengan judul penelitian **“Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja *Driver* Maxim Di Kediri”**.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan pada kurun waktu tertentu sesuai dengan pemberian tugas dan mengarah pada tujuan suatu organisasi. Indikator kinerja menurut Mangkunegara (dalam Ragil et al., 2021:728) yaitu: 1) Kualitas kerja; 2) Kuantitas kerja; 3) Pelaksanaan tugas; 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan alat penggerak, perangsang atau pendorong yang ada dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan baik dan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan masing-masing kepadanya untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Herzberg (dalam Triadi et al., 2019:5) indikator dalam motivasi kerja intrinsik yaitu: 1) Minat; 2) Sikap positif; 3) Kebutuhan

Komunikasi

Komunikasi adalah proses pemindahan, penyampaian dan penerimaan informasi yang terjadi antara dua individu atau lebih baik secara vertikal, horizontal maupun diagonal dengan melalui saluran komunikasi dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud sehingga bisa mencapai sebuah tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Setyawati et al., (2023:142-143) menyatakan bahwa indikator komunikasi yaitu: 1) Komunikasi horizontal (tingkat yang sama); 2) Komunikasi diagonal (tingkat yang berbeda); 3) Komunikasi dari atas ke bawah; 4) Komunikasi dari bawah ke atas

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan sebuah kondisi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, kondisi ini mempengaruhi tugas yang dilakukan pegawai untuk kemajuan perusahaan. Tujuan dari penyesuaian lingkungan non fisik adalah sebagai peningkatan kinerja perusahaan. Menurut Sedarmayanti (dalam Basid & Heriza, 2022:423) indikator lingkungan kerja non fisik adalah: 1) Hubungan kerja dengan pegawai; 2) Hubungan kerja antar pegawai dengan atasan

Hipotesis

H1: Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja *Driver Maxim Di Kediri*.

H2: Komunikasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja *Driver Maxim* Di Kediri.

H3: Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja *Driver Maxim* Di Kediri.

H4: Motivasi Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja *Driver Maxim* Di Kediri.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor cabang Maxim Kediri yang beralamat di jalan Banjaran Gang Carik No. 48, Banjaran, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2021:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini seluruh *driver Maxim* yang ada di Kota Kediri yang berjumlah 1000 *driver*. Sample pada penelitian ini berjumlah 69 *driver Maxim* di Kota Kediri.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Kriteria sample yang dipilih dalam penelitian ini yaitu: 1) *Driver Maxim* yang memiliki akun aktif intens sebagai *driver Maxim*; 2) *Driver motor Maxim* yang memiliki atribut resmi; 3) *Driver Maxim* yang menggunakan motor *matic*.

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah: 1) Observasi; 2) Wawancara; 3) Kuesioner; 4) Pustaka / literature; 5) Dokumentasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrument

Uji Validitas

1. Uji validitas motivasi kerja

Tabel 1. Uji validitas motivasi kerja

Nomor item	Pearson correlation	Sig.	keterangan
X1.1	0,722	0,000	Valid
X1.2	0,634	0,000	Valid
X1.3	0,602	0,000	Valid
X1.4	0,601	0,000	Valid
X1.5	0,682	0,000	Valid
X1.6	0,568	0,000	Valid

Sumber: peneliti 2023

Hasil uji validitas motivasi kerja menunjukkan bahwa masing-masing instrumen penelitian memiliki nilai probabilitas korelasi sig.2-tailed $<0,05$ sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

2. Uji validitas komunikasi

Tabel 2. Uji validitas komunikasi

Nomor item	Pearson correlation	Sig.	keterangan
X2.1	0,665	0,000	Valid
X2.2	0,642	0,000	Valid
X2.3	0,628	0,000	Valid
X2.4	0,637	0,000	Valid
X2.5	0,649	0,000	Valid
X2.6	0,609	0,000	Valid

Sumber: peneliti 2023

Hasil uji validitas komunikasi menunjukkan bahwa masing-masing instrumen penelitian memiliki nilai probabilitas korelasi sig.2-tailed $<0,05$ sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

3. Uji validitas lingkungan kerja non fisik

Tabel 3. Uji validitas lingkungan kerja non fisik

Nomor item	Pearson correlation	Sig.	keterangan
X3.1	0,727	0,000	Valid
X3.2	0,752	0,000	Valid
X3.3	0,722	0,000	Valid
X3.4	0,719	0,000	Valid

Sumber: peneliti 2023

Hasil uji validitas lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa masing-masing instrumen penelitian memiliki nilai probabilitas korelasi sig.2-tailed $<0,05$ sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

4. Uji validitas kinerja

Tabel 4. Uji validitas kinerja

Nomor item	Pearson correlation	Sig.	keterangan
Y1	0,635	0,000	Valid
Y2	0,782	0,000	Valid
Y3	0,533	0,000	Valid
Y4	0,628	0,000	Valid
Y5	0,507	0,000	Valid
Y6	0,670	0,000	Valid
Y7	0,533	0,000	Valid
Y8	0,710	0,000	Valid

Sumber: peneliti 2023

Hasil uji validitas kinerja menunjukkan bahwa masing-masing instrumen penelitian memiliki nilai probabilitas korelasi sig.2-tailed $<0,05$ sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji reliabilitas

Nama variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah pernyataan	keterangan
Motivasi kerja	0,702	6	Reliabel
Komunikasi	0,703	6	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,701	4	Reliabel
Kinerja	0,778	8	Reliabel

Sumber: peneliti 2023

Hasil dari uji reliabilitas yang diperoleh dari variabel motivasi kerja, variabel komunikasi, variabel lingkungan kerja non fisik dan variabel kinerja dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's alpha* $>0,60$. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap variabel pada penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 6. Uji normalitas

Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
0,200	Berdistribusi normal

Sumber: peneliti 2023

Hasil dari uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* memiliki nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* atas nilai residual sebesar $0,200 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Uji multikolinieritas

Variabel	<i>tolerance</i>	VIF	Keterangan
Motivasi kerja (X1)	0,782	1,278	Tidak terjadi multikolinieritas
Komunikasi (X2)	0,817	1,224	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan kerja non fisik (X3)	0,952	1,050	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: peneliti 2023

Nilai *tolerance* untuk variable motivasi kerja (0,782), komunikasi (0,817), lingkungan kerja non fisik (0,952) masing-masing memiliki nilai *tolerance* lebih besar daripada 0,10. Masing-masing memiliki nilai VIF motivasi kerja (1,278), komunikasi (1,224), lingkungan kerja non fisik (1,050) $< 10,00$. Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Uji heteroskedastisitas

F	Sig.	Keterangan
0,973	0,411	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: peneliti 2023

Hasil dari menggunakan metode uji park nilai F 0,973 dan nilai signifikansi 0,411 $> 0,05$ maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Linieritas

Tabel 9. Uji linieritas

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Motivasi kerja (X1)	1,445	0,197	Linear
Komunikasi (X2)	1,205	0,309	Linear
Lingkungan kerja non fisik (X3)	0,423	0,861	Linear

Sumber: peneliti 2023

Nilai signifikansi pada variabel motivasi sebesar $0,197 > 0,05$, pada variabel komunikasi sebesar $0,309 > 0,05$ dan pada variabel lingkungan kerja non fisik sebesar $0,861 > 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang linier terhadap kinerja.

Analisis regresi linear berganda

Tabel 10. Analisis regresi linier berganda

Variabel	Unstandardized coefficients		Standardized coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	10.557	2.924		3.611	.001
Motivasi kerja	.209	.129	.161	1.619	.110
Komunikasi	-.128	.124	-.101	-1.034	.305
Lingkungan kerja non fisik	1.087	.149	.660	7.310	.000

Sumber: peneliti 2023

$$Y = 10,557 + 0,209X_1 - 0,128X_2 + 1,087X_3$$

- 1) Besar konstanta dari persamaan regresi diatas yaitu 10,557 artinya apabila motivasi kerja, komunikasi dan lingkungan kerja non fisik tidak ada atau nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 10,557.
- 2) Variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,209 bernilai positif, hal ini berarti jika motivasi kerja bertambah sebesar satu satuan maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,209 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan.
- 3) Variabel komunikasi memiliki nilai koefisien -0,128 bernilai negatif, hal ini berarti jika komunikasi bertambah sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,128 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan.
- 4) Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai koefisien 1,087 bernilai positif, hal ini berarti jika lingkungan kerja non fisik bertambah besar satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 1,087 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan.

Uji t (parsial)

- 1) Berdasarkan hasil uji t motivasi kerja menunjukkan nilai sig. 0,110 > 0,05 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ 1,619 < 1,997 maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Berdasarkan hasil uji t komunikasi menunjukkan nilai sig. 0,305 > 0,05 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ -1,034 < 1,997 maka dapat diartikan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Berdasarkan hasil uji t lingkungan kerja non fisik menunjukkan nilai sig. 0,000 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 7,310 > 1,997 maka dapat diartikan bahwa lingkungan

kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (simultan)

Berdasarkan hasil uji F diketahui nilai F_{hitung} 21,239 dan nilai F_{tabel} 2,75. Didapatkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $21,239 > 2,75$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja, komunikasi dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Uji koefisien determinasi

Hasil menunjukkan angka Adjusted R Square sebesar 0,472 atau 47,2%. Hal ini menunjukkan bahwa besar motivasi kerja, komunikasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 47,2%. Sedangkan sisanya 52,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi pada variabel motivasi kerja sebesar $0,110 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ $1,619 < 1,997$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial dan tidak signifikan terhadap kinerja *driver* Maxim di Kediri.

2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi pada variabel komunikasi sebesar nilai sig. $0,305 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ $-1,034 < 1,997$, maka H_2 ditolak dan H_0 diterima yang berarti bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja *driver* Maxim di Kediri.

3. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja non fisik sebesar sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $7,310 > 1,997$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja *driver* Maxim di Kediri.

4. Pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan motivasi kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $21,239 > 2,75$, maka H_4 diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa motivasi kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap *driver* Maxim di Kediri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini, yaitu:

1. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *driver* Maxim di Kediri..
2. Variabel komunikasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *driver* Maxim di Kediri..
3. Variabel lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *driver* Maxim di Kediri..
4. Variabel motivasi kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *driver* Maxim di Kediri.

DAFTAR REFERENSI

- Basid, R. A., & Heriza, K. G. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Pusat Selama Masa Pandemi Covid-19. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 420–428. Available at: <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1138>
- Darmasaputra, I. K. A., & Sudibya, I. G. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5847. Available at: <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p24>
- Darmawan, I. G. W., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8), 5118. Available at: <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i08.p15>

- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. Available at: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834> homepage
- Ragil, A. S., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). 2(3), 727–73.
- Setyawati, A., Sukanteri, N. P., Umi Anisah, H., Syamsuddin, Lie, D., Yuliana, Putri Kartiwi, A., Denni, Biso, H., Gita Ayuningtias, H., Prihatini, D., Shinta Lestari, D., Wakhyuni, E., Hendy, Ekhsan, M., & Romy, E. (2023). *Teori Organisasi Konsep Dan Implementasinya*. Edisi: 1. Jakarta: Cv. Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif daan R&D*. Edisi: 3. Bandung: CV. Alfabeta.
- Triadi, R., Hidayah, S., & Fasochah. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, Oktober(47), 1–17. Available at: <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/78>
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. Available at: <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>