

## Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima

**Redito Dirham**

<sup>1</sup>Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima  
Email : [reditostiebima10@gmail.com](mailto:reditostiebima10@gmail.com)

**Ita Purnama**

<sup>2</sup>Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima  
Email : [ita123purnama@gmail.com](mailto:ita123purnama@gmail.com)

Alamat : Jl. Wolter Monginsidi Kompleks Tolobali Kota Bima Telp. 0374-42556  
website : [www.stiebima.ac.ad](http://www.stiebima.ac.ad)

**Abstract** This research aims to determine the influence of the non-physical work environment and work motivation on work enthusiasm at the Bima District Health Service. In this research, the type of Associative research is used, namely research that is to find out the relationship between two or more variables and in this research the researcher wants to know the relationship between the non-work environment influence variables (X1), work motivation (X2), and the work enthusiasm variable (Y). The population used in the research was 84 civil servants who were at the Bima District Health Service. The sampling technique in this research was using the Purposive Sampling technique. The sampling in this research was 84 respondents. The research instrument uses a Likert scale using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, correlation coefficient analysis (R), determination coefficient analysis (R<sup>2</sup>), t test and f test. The results of the research show that 1) There is a significant influence of the Non-Physical Work Environment on Work Spirit in Bima District Health Service employees. 2) There is no significant influence of Work Motivation on Work Morale among employees of the Bima District Health Service. 3) Non-Physical Work Environment and Work Motivation together have a significant effect on Work Morale among employees of the Bima District Health Service.

**Keywords:** Non-Physical Work Environment, Work Motivation, Work Spirit.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja non fisik dan Motivasi kerja terhadap Semangat kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima. Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian Asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui hubungan variabel Pengaruh Lingkungan kerja non (X1), Motivasi kerja (X2), terhadap variabel Semangat kerja (Y). Populasi yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 84 asn yang berada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima, Adapun tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Sampling dalam penelitian ini sebanyak 84 orang responden. Instrumen penelitian dengan menggunakan skala likert dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi (R), analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), uji t dan uji f. hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Semangat Kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bima. 2) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bima. 3) Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bima.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, Semangat Kerja.

### PENDAHULUAN

Dalam peningkatan layanan kesehatan peran dan fungsi tenaga kesehatan sangat penting dalam memberikan layanan kesehatan yang berkualitas. Namun, terdapat tantangan dalam upaya memenuhi kebutuhan tenaga kesehatan yang memadai di seluruh wilayah indonesia, dan pentingnya penerapan standar kesehatan dan keselamatan kerja yang tepat

Received Agustus 30, 2023; Revised September 23, 2023; Accepted Oktober 12, 2023

\* Redito Dirham, [reditostiebima10@gmail.com](mailto:reditostiebima10@gmail.com)

dalam tempat kerja. Hal ini sangat penting untuk meminimalkan resiko kecelakaan kerja dan memastikan kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2014 tentang tenaga kesehatan bahwa tenaga kesehatan memiliki peranan penting untuk meningkatkan pelayanan kesehatan maksimal kepada masyarakat agar masyarakat mampu untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat sehingga akan terwujud derajat kesehatan yang setinggi tingginya. Kesehatan merupakan suatu pilar dalam melakukan reformasi pembangunan kesehatan yang di harapkan lebih di percepat dalam upaya melalui pemerataan, distribusi dan retensi penyebaran tenaga kesehatan merata. Hal ini dilakukan sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial, ekonomi serta sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum sebagaimana dimaksud dalam pembukaan Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945.

Salah satu faktor yang mempengaruhi retensi pegawai adalah lingkungan kerja non fisik. Menurut (Wursanto 2011), pegawai dapat merasakan lingkungan kerja non fisik melalui hubungan pegawai dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Edwin dalam (Astuti dan Dewi 2019) menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik telah menjadi faktor yang lebih efektif dari faktor lainnya dalam menjaga retensi pegawai karena jika pegawai memiliki pengalaman yang positif dari lingkungan kerja, menyebabkan karyawan tersebut bertahan lebih lama pada perusahaan. Pendapat tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh (Irianto 2018), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai.

Didalam lingkungan kerja tidak hanya memperhatikan dari segi lingkungan fisik saja, akan tetapi lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Karena lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi physiology dan psychologist pegawai dalam bekerja. agar dapat menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman sehingga menumbuhkan gairah kerja serta menghindarkan kelesuan bagi para pegawai dalam hal resiko stress dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai aparatur pemerintah.

Selain lingkungan kerja non fisik Motivasi merupakan suatu pendorong bagi pegawai agar bekerja lebih giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang di inginkan, dengan pemberian motivasi yang tepat akan mendorong bekerja secara efisien dan efektif sehingga diharapkan kinerja akan meningkat (widhiningrum, 2017) Tanpa motivasi yang tinggi, seseorang akan merasa berat dalam bekerja. Menurut (Hasibuan, 2016) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan.

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Menurut (Kadarisman, 2013) Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja.

Semangat kerja merupakan rasa ingin, rasa bersungguh-sungguh individu dalam menjalankan tanggung jawab dalam bekerja dengan baik, berkepemimpinan agar dapat memenuhi pencapaian. (Nitisemito, 2015) semangat kerja merupakan sebagai kondisi maupun saat-saat pada bekerja yang dialami individu saat berada di suatu wadah yang menggambarkan peranan bersemangat pada saat menjalankan pekerjaan serta memicu para pegawai agar melaksanakan pekerjaannya secara maksimal dan efisien. Menurut (Kaswan, 2017) “semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim” orang dengan semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistik, kooperatif dan suportif terhadap visi dan misi tim kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas pegawai dalam bekerja.

Dinas Kesehatan (Dikes) Kabupaten Bima adalah suatu instansi pemerintahan Kabupaten Bima yang bertanggung jawab terhadap kesehatan masyarakat Kabupaten Bima. Pembangunan kesehatan di arahkan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dapat terwujud. Dalam menjalankan tugasnya agar mencapai tujuan, Dikes Kabupaten Bima membaginya ke dalam beberapa seksi. Salah satu seksi tersebut adalah Seksi Kesehatan Dasar. Seksi Kesehatan Dasar adalah seksi yang ada di Dikes Kabupaten Bima yang mempunyai tugas yaitu mengelola pelayanan kesehatan dasar skala kabupaten. Meskipun Dinas Kesehatan Kabupaten Bima mendapatkan respon yang sangat begitu positif oleh masyarakat memiliki beberapa kekurangan pada kinerja internal berdasarkan hasil dari observasi, Diantaranya dari sisi lingkungan kerja non fisik yaitu tidak adanya komunikasi yang efektif antara rekan kerja dan atasan, sehingga pekerja tidak merasa dihargai dan tidak mendapatkan arahan jelas mengenai tugas dan tanggung jawab mereka, Tidak adanya dukungan dari atasan atau rekan kerja dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan, sehingga pekerja tidak termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Sedangkan dari sisi semangat kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bima seringkali menghadapi beban kerja yang sangat besar, Hal ini menyebabkan kelelahan dan stres kerja yang pada akhirnya

dapat mengurangi semangat kerja mereka. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penelitian tertarik mengangkat judul penelitian yaitu **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima.**

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian Asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan mempunyai tingkat yang lebih bila di bandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui hubungan variabel Pengaruh Lingkungan kerja Non Fisik (X1), Motivasi Kerja (X2), terhadap variabel Semangat Kerja (Y). Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2016). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert.

Populasi menurut (Sugiyono 2016) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima sejumlah 8 asn dan 2 p3k.

Sampel penelitian menurut (Sugiyono 2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 84 asn yang berada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima, Adapun tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *Purposive Sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam (Sugiyono, 2016), dengan pertimbangan tertentu yang dalam penelitian ini kriterianya yaitu: Asn yang sudah memiliki tugas dan jabatan tetap pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Bima. Teknik pengumpulan data yang digunakan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Penelitian ini menentukan kelayakan secara statistic menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi (R), analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), uji t dan uji

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Hasil pengujian validitas variabel Pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja dapat dikatakan valid pada Dinas Kesehatan Kabupaten bima *Corrected item-*

*total correlation* >0,300. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

### Uji Reliabelitas

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada *Cronbach alpha* > 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliable.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Berdasarkan gambar Uji Normalitas, model regresi berdistribusi normal ini disebabkan data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas tidak terdapat gejala normalitas. Maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian.

#### Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai VIF variabel Lingkungan kerja non fisik (X1) dan variabel Motivasi kerja (X2) adalah  $5.339 < 10,00$  dan nilai tolerance value  $0,187 > 0,1$  maka data tersebut tidak terjadi Multikolinieritas.

#### Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan gambar diatas , dapat dilihat bahwa penyebaran residual tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal itu dapat dilihat pada buih-buih atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa tidak terjadi residual.

#### Uji Autokorelasi

Berdasarkan tabel di atas nilai durbin-watson sebesar 2.128 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,732 dan kurang dari (4-du)  $4-1,732 = 2,268$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

### Regresi Linear Berganda

**Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

	(Constant)	9.938	1.778		5.591	.000
1	LIMGKUNGAN KERJA NON FISIK	-.821	.139	-.578	-5.897	.000
	MOTIVASI KERJA	1.448	.100	1.413	14.417	.000

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 25, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9.938 - 0,821X_1 + 1.448X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 9.938 dapat diartikan apabila variabel Lingkungan kerja nonfisik dan Motivasi kerja dianggap nol, maka Semangat kerja sebesar 9.938
- b. Nilai koefisien beta pada Lingkungan kerja non fisik sebesar -0,821 artinya setiap perubahan variabel Lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Semangat kerja sebesar -0,821 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Penurunan satu satuan pada variabel Lingkungan kerja non fisik akan menurunkan Semangat kerja sebesar -0,821 satuan.
- c. Nilai koefisien beta pada Motivasi kerja sebesar 1.448 artinya setiap perubahan variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan Semangat kerja sebesar 1.488 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada Semangat kerja akan meningkatkan Semangat kerja sebesar 1.448 satuan.

### Koefisien Korelasi

**Tabel 2. Hasil Uji Korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 <sup>a</sup>	.858	.854	1.300

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LIMGKUNGAN KERJA NON FISIK

b. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai R adalah sebesar 0,926. Hasil tersebut menjelaskan bahwa hubungan antara Lingkungan kerja non fisik dan Motivasi kerja sebagai variabel ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap Semangat kerja sebagai variabel ( $Y$ ) berada pada titik kuat.

### Uji Determinasi

Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,858 yang berarti bahwa pengaruh Lingkungan kerja non fisik dan Motivasi kerja terhadap Semangat kerja sebesar 85,80% dan sisanya 14,20% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan lain-lain

### Uji t (parsial)

**Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	9.938	1.778		5.591	.000	
1 LIMGKUNGAN KERJA NON FISIK	-.821	.139	-.578	-5.897	.000	
MOTIVASI KERJA	1.448	.100	1.413	14.417	.000	

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Berdasarkan tabel di atas dengan mengamati baris, kolom t dan sig. bisa dijelaskan sebagai berikut :

a. Hasil statistik uji t untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik diperoleh nilai thitung sebesar -5.897 dengan nilai ttabel sebesar 1,985 ( $-5.897 < 1,985$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa “Tidak berpengaruh secara parsial Lingkungan kerja non fisik terhadap Semangat kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima” **Di tolak**.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiratama, R. (2015). Yang bahwa Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja pegawai (Studi pada pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Malang). Yang meyakini bahwa Lingkungan kerja Non Fisik tidak berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja.

b. Hasil statistik uji t untuk variabel Motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 14.417 dengan nilai ttabel sebesar 1,985 ( $14.417 > 1,985$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa

“Terdapat pengaruh secara parsial Motivasi kerja terhadap Semangat kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima ” **Diterima.**

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan Lesmana, Y., Ariana, I. N. J., & Widyatmaja, I. G. N. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan di hotel prama sanur beach Bali. Yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara persial terhadap Semangat Kerja,

#### Uji f (simultan)

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji f)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	805.884	2	402.942	238.455	.000 <sup>b</sup>
Residual	133.494	79	1.690		
Total	939.378	81			

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LIMGKUNGAN KERJA NON FISIK

- a. Maka dapat dijelaskan bahwa dari hasil pengujian diperoleh nilai fhitung sebesar 238.455 dengan nilai ftabel sebesar 3,09 ( $238.445 > 3,09$ ) dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh secara simultan Lingkungan kerja non fisik dan Motivasi kerja terhadap Semangat kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Bima” **Diterima.**

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakaukan Setyadi, B. (2015). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor). Yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja



## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan yang dijelaskan diatas, maka dapat ditarik sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja non fisik (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima. Berdasarkan uji t di peroleh nilai thitung sebesar -5.591 lebih kecil dari ttabel 1,985. Semakin nyaman Lingkungan kerja non fisik yang di rasakan maka akan semakin tinggi Semangat kerja.
2. Motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima . Berdasarkan uji t secara parsial nilai thitung 14.417 lebih besar dari ttabel 1,985. Semakin tinggi Motivasi kerja yang diberi maka akan semakin tinggi Semangat kerja.
3. Lingkungan kerja non fisik (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Semangat kerja (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima . Sesuai dengan hasil yang diperoleh nilai fhitung 238.455 sedangkan nilai ftabel 3,09. Jadi fhitung > ftabel, dan probabilitas (sig) sebesar  $0,000 < 0,05$ .

## SARAN

Berdasarkan uraian hasil dan kesimpulan yang dijelaskan diatas, maka peneliti memberi Saran sebagai berikut :

1. Untuk Dinas Kesehatan Kabupaten Bima

Diharapkan tenaga yang ada di Dinas Kesehatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan memotivasi diri dan mampu melakukan pekerjaan secara tim serta mampu meningkatkan koordinasi antar Lintas Struktual dan Lintas Sektor sehingga mampu menyamakan persepsi dalam bekerja.

2. Untuk Peneliti Yang Akan Datang.

Kepada peneliti selanjutnya untuk menemukan masalah lainya dengan variabel-variabel berbeda pula. Dan temukan faktor-faktor yang lainnya agar dapat menumukan solusi-solusi terbaru.

## DAFTAR REFERENSI

- Darmawan, I. Gede Widya, and I. Made Artha Wibawa. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8.8 (2019): 5118-5138.
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1-10.
- Pakaya, Abdulrahman, Abdulrahim Maruwae, and Vera Pebriani Hasan. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bone Bolango." *Journal on Education* 5.1 (2022): 1263-1268. Tanjung, Hasrudy. "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 15.1 (2017).
- Manihuruk, Candra Pranata. *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara*. Diss. 2020. Demu, Manasye, and Ignatius Soni Kurniawan. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta." *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)* 4.6 (2022): 7199-7206.
- Presilawati, Febyolla, Ali Amin, and Andi Fahmi. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 10.S1 (2022): 439-454.
- Madjidu, Alfian, Idrus Usu, and Yakup Yakup. "Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 5.1 (2022): 444-462
- Gunawan, Ahmad, Imam Sucipto, and Suryadi Suryadi. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi." *IKRAITH-EKONOMIKA* 3.1 (2020): 1-12.
- Sanusi, A. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet
- Muzaki, Abdul. *PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN PUSKESMAS PERAK DINAS KESEHATAN JOMBANG*. Diss. STIE PGRI Dewantara Jombang, 2023.