



PENGARUH WORK ENVIRONMENT DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP ACADEMIC ACHIEVEMENT

Deberina Syurfi Yunina ^{a*}, Khoirun Nisa ^b, Ayu Lucy Larassaty ^c

^aProgram Studi Manajemen, syurfi.279@gmail.com, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

^bProgram Studi Manajemen, Khoirunnisanisa6339@gmail.com, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

^cProgram Studi Manajemen, larassaty.mnj@unusida.ac.id, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

* Correspondence

ABSTRACT

The reason of this study was to decide the impact of work environment and intrinsic motivation on academic achievement. The research method used is a survey, where the data collection technique is a questionnaire. Respondents were taken from Faculty of Economics students in the 2022/2023 academic year at Nahdlatul Ulama University Sidoarjo. The research sample was selected aimed at students who were working. Information collection was carried out through a survey by utilizing google forms. The investigation in this utilized used Partial Least Square (PLS) with 4.0 software. The results appear that the free factors of work environment and inborn inspiration have a critical impact on the subordinate variable scholarly accomplishment in understudies of the Faculty of Economics in the 2022/2023 academic year of Nahdlatul Ulama University of Sidoarjo. It shows that a good and conducive work environment, adequate facilities, and also positive interactions can make students' academic achievement better and get satisfactory grades. In addition, students who have motivation towards learning materials and high self-confidence in facing challenges tend to achieve higher and satisfactory academic achievement.

Keywords: *work environment, intrinsic motivation, academic achievement*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dampak dari work environment dan motivasi intrinsik terhadap academic achievement. Menggunakan metode penelitian survei, dimana teknik pengumpulan datanya adalah kuesioner. Responden diambil dari mahasiswa Fakultas Ekonomi tahun akademik 2022-2023 di Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo. Sampel penelitian dipilih ditujukan kepada mahasiswa yang sedang bekerja. Penghimpunan data dilakukan melalui kuesioner dengan memanfaatkan google formulir. Analisis dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dengan perangkat lunak 4.0. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel independen work environment dan motivasi intrinsik memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen academic achievement di mahasiswa Fakultas Ekonomi tahun akademik 2022/2023 Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan baik, fasilitas yang memadai, juga interaksi yang positif dapat membuat prestasi akademik mahasiswa menjadi lebih baik dan mendapat nilai yang memuaskan. Selain itu, mahasiswa yang memiliki motivasi terhadap materi pembelajaran serta rasa percaya diri yang tinggi dalam menghadapi tantangan cenderung mencapai prestasi akademik yang lebih tinggi dan memuaskan.

Kata kunci : *work environment, motivasi intrinsik, academic achievement*

1. PENDAHULUAN

Work environment merupakan salah satu penyebab keberhasilan kerja, selain itu pelaksanaan pekerjaan dapat pula mengalami kegagalan, karena lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh buruk bagi karyawan, dan juga dapat menjadi penyebab ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja

dapat memberikan rasa aman dan membuat karyawan bekerja semaksimal mungkin. Jika karyawan menyenangi kondisi tempat kerja, maka karyawan juga menikmati waktu kerjanya selama bekerja, karyawan menggunakan waktu kerja yang diperoleh secara optimal dan efisien, serta hasil kerjanya juga tinggi. Lingkungan kerja yang sehat, bebas kekerasan, dan bebas kecelakaan merupakan perhatian terpenting karyawan di tempat kerja. Untuk mendukung kinerja yang lebih baik diperlukan lingkungan kerja yang nyaman, efisien dan efektif. (Saragih et al., 2022)

Motivasi intrinsik berarti bahwa orang berpartisipasi dalam suatu kegiatan sebab mereka menganggapnya menarik dan mendapatkan kepuasan langsung darinya. Motivasi intrinsik muncul dari dalam individu, tidak memaksa atau mendorong orang lain, tetapi atas kehendak sendiri. Motivasi intrinsik merupakan kekuatan pendorong yang berasal dari dalam diri karyawan, yang menyadari akan makna penting, manfaat, atau arti dari pekerjaannya. Berkat motivasi intrinsik, karyawan lebih memahami tanggung jawab dan tugas mereka dan dengan penuh semangat termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Prestasi kerja, sebab kesadaran menciptakan hasil yang baik dan karyawan memahami bahwa mereka bekerja dengan baik, mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. (Prahawati & Simbolon, 2014)

Kemampuan untuk mengelola waktu, merencanakan jadwal, menyelesaikan tugas, dan menggunakan waktu dengan efisien dan efektif untuk memperoleh hasil yang maksimal. Sebagai mahasiswa paruh waktu, jika mereka dapat menguasai manajemen waktu, mahasiswa ini dapat berhasil baik secara akademis maupun di tempat kerja. Mahasiswa yang bekerja memiliki lebih sedikit waktu untuk mengambil kursus atau belajar daripada siswa yang tidak memiliki pekerjaan paruh waktu. Batas waktu ini dapat mempengaruhi siswa paruh waktu. Siswa yang bekerja paruh waktu biasanya masih ingin belajar dan mendapat nilai bagus. (Andari & Nugraheni, 2016).

Motivasi didasarkan pada keinginan batin individu. Motivasi adalah perilaku yang berorientasi pada tujuan. Oleh karena itu, motivasi ialah sesuatu yang menciptakan keinginan dalam diri seseorang untuk menghasilkan perilaku usaha yang bertujuan. Motivasi belajar dengan demikian ialah keinginan seseorang untuk secara sengaja mencapai hasil yang baik di bidang akademik, menyenangkan proses pembelajaran, mengutamakan pendidikan dan komitmen dalam menyelesaikan tugas. Sama seperti mahasiswa paruh waktu. Meskipun bekerja paruh waktu membutuhkan waktu dan tanggung jawab, mahasiswa tidak boleh berpuas diri atau melepaskan tanggung jawab untuk kegiatan akademik. Oleh karena itu, diperlukan motivasi akademik sehingga mahasiswa ingin terus mempertahankan tingkat prestasi akademik yang baik. (Andari & Nugraheni, 2016)

Meskipun banyak penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh work environment dan motivasi terhadap kinerja karyawan, namun masih terdapat kekurangan dalam penelitian yang mengkaji hubungan antara work environment, motivasi intrinsik, dan academic achievement. Beberapa penelitian sebelumnya hanya mengkaji hubungan antara work environment dan kinerja karyawan, tanpa mempertimbangkan faktor motivasi intrinsik yang dapat memediasi hubungan tersebut. Selain itu, penelitian yang mengkaji hubungan antara motivasi intrinsik dan academic achievement cenderung terbatas pada populasi yang terbatas dan belum mempertimbangkan faktor work environment sebagai variabel kontrol. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengisi celah pengetahuan yang mengkaji hubungan antara work environment, motivasi intrinsik, dan academic achievement pada populasi mahasiswa aktif yang bekerja dari universitas nahdlatul ulama fakultas ekonomi angkatan 2020. Penelitian ini juga akan menguji apakah motivasi intrinsik memediasi hubungan antara work environment dan academic achievement (Andari & Nugraheni, 2016)

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Work Environment

Menurut Sedarmayanti (Manihuruk dan Tirtayasa, 2020) work environment merupakan seperangkat alat perkakas dan bahan yang ditemui seseorang di lingkungan kerja, dimana seseorang bertemu sendiri atau dalam kelompok, tergantung dari cara kerja dan organisasi kerja. Lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologi, mental dan sosial ekonomi yang berkaitan dengan kemampuan dan produktivitas orang. (Rezeki & Badrianto, 2022).

Work Environment merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitasnya dalam organisasi, yang dapat berdampak negatif maupun positif bagi karyawan untuk membantu mereka mencapai hasil yang diharapkan dalam pekerjaannya. (Pawirosumarto, dkk., 2017). Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek

yang berkaitan dengan bagaimana tubuh dan pikiran manusia bertindak dan bereaksi, termasuk lanskap fisik (peralatan, kebisingan), dasar-dasar pekerjaan itu sendiri (tugas, beban kerja & kompleksitas), karakteristik perusahaan yang lebih umum (seperti sejarah, budaya), dan bahkan dengan latar belakang bisnis (industri) yang berbeda (Ratih Indriyani & Aksel Imanuel Iman, 2021).

2.2 Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri karyawan sebagai individu yang sadar akan arti penting, manfaat atau makna dari pekerjaannya. Dengan sebutan lain, motivasi ini berasal dari pekerjaan yang dilakukan, baik dikarenakan dapat memuaskan kebutuhan, menyenangkan, atau memungkinkan tercapainya suatu tujuan yang dapat menimbulkan harapan positif tertentu untuk masa depan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Siagian (2004) menyatakan, motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu. Motivasi ini menciptakan keutuhan tujuan, baik tujuan organisasi dan tujuan individu, yang mana keduanya terpenuhi.

Bersumber dari teori yang dipaparkan di atas, bisa disimpulkan bahwa motivasi intrinsik bagi mahasiswa bekerja biasanya berhubungan dengan keinginan untuk belajar dan berkembang dalam bidang yang diminati. Sementara, motivasi intrinsik bagi karyawan lebih berkaitan dengan kepuasan dalam melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Meskipun memiliki perbedaan, motivasi intrinsik bagi mahasiswa bekerja dan motivasi intrinsik bagi karyawan keduanya penting dalam mencapai tujuan akademik dan karir. Maka dari itu, penting bagi mahasiswa dan karyawan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik mereka dan mencari cara untuk mempertahankannya dan meningkatkannya.

2.3 Academic Achievement

Prestasi akademik (*academic achievement*) sering disebut sebagai istilah umum yang menilai prestasi individu dalam bidang intelektual yang diajarkan di sekolah, akademi, dan universitas. (Sany et al., 2021). Diantaranya, pengertian keberhasilan belajar diberikan dalam publikasi Winkel Sunarto (2009), menurutnya hasil belajar menunjukkan keberhasilan belajar atau kemampuan siswa menyelesaikan studinya sesuai dengan bobot yang dicapai. Prestasi akademik ialah kemampuan perilaku atau perubahan keterampilan yang dapat meningkat dari waktu ke waktu dan yang dihasilkan tidak hanya dari pertumbuhan tetapi juga dari situasi belajar. Hasil pembelajaran dapat mengungkapkan solusi tertulis atau lisan, dan keterampilan dalam memecahkan masalah dapat dinilai secara langsung atau diukur melalui tes standar (Chrisna & Khairani, 2019).

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif . pendekatan penelitian yang digunakan ialah pendekatan asosiatif yakni penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Rusiadi,2016).

3.2 Populasi dan Sampel

Penelitian ini digunakan metode kuantitatif dengan bantuan sumber data primer, menyebarkan kuesioner kepada mahasiswa Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo, dimana 50 orang mahasiswa mempelajari kurikulum akuntansi dan manajemen. yang sedang aktif belajar pada tahun ajaran 2022/2023.

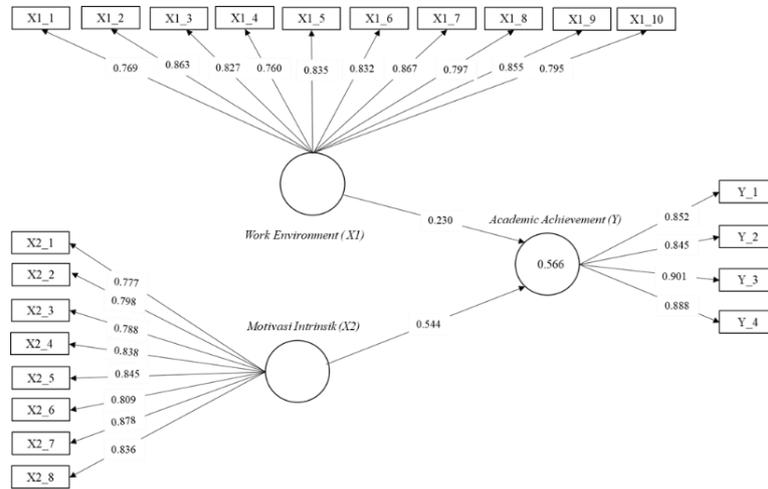
3.3 Prosedur Pengumpulan Data Dan Analisis

Kuesioner disebar secara online melalui WhatsApp personal chat. Kuesioner terdiri dari 4 bagian, yang pertama berisi informasi demografis responden mengenai nama, usia dan jenis kelamin. Bagian kedua dan keempat berisi pernyataan yang mengukur work environment, motivasi intrinsik, dan pencapaian akademik siswa dalam skala Likert. Setelah data terhimpun, dilakukan analisis data sebagai uji validitas dan reliabilitas menggunakan *Partial Least Square* (PLS) 4.0.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Model Algoritma

Model Algoritma bertujuan untuk mengukur reliabilitas dan validitas. Jika skor yang didapatkan >0,7, indikator tersebut dapat divalidasi atau diterima. Namun jika pada tahap pengembangan skala nilai loading yang diperoleh > 0.6, maka masih dapat diterima atau dinyatakan valid.



Gambar 1 Model Algoritma
Sumber : Diolah oleh peneliti,2023

4.2 Penilaian Outer Model

Model eksternal (*outer model*) adalah hubungan antara estimasi variabel laten indikator atau parameter (model pengukuran). Model eksternal ialah model pengukuran untuk menilai reliabilitas dan validitas model. Terdapat 3 kriteria untuk mengevaluas outer model yakni validitas diskriminan, validitas konvergen, dan reliabilitas komposit.

Validitas konvergen, skor validitas konvergen ialah skor *cross-loading* variabel laten dan parameternya. Skor yang diharapkan > 0,7. Bisa diperhatikan pada tabel 1 dibawah ini

Tabel 1. Convergent Validity

	Academic Achivement (Y)	Motivasi Intrinsik (X2)	Work Environment (X1)
X1.1			0,769
X1.2			0,863
X1.3			0,827
X1.4			0,760
X1.5			0,835
X1.6			0,832
X1.7			0,867
X1.8			0,797
X1.9			0,855
X1.10			0,795
X2.1		0,777	
X2.2		0,798	
X2.3		0,788	
X2.4		0,838	
X2.5		0,845	
X2.6		0,809	
X2.7		0,878	
X2.8		0,836	
Y.1	0,852		
Y.2	0,845		
Y.3	0,901		

Y.4 0,888

Sumber : Aplikasi Smart PLS

Berdasarkan tabel di atas, nilai loading dari nilai external total loading masing-masing struktur refleksi > 0,7, sehingga model dibuktikan valid atau telah memenuhi standard validitas konvergen.

4.3 Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extract (AVE) merupakan skor yang digunakan untuk menguji validitas konvergen sebab skor tersebut diperoleh berdasarkan validitas konvergen. Pada penelitian ini nilai AVE yang diharapkan > 0,5.

Tabel 2. AVE

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Academic Achivement (Y)	0,895	0,899	0,927	0,760
Motivasi Intrinsik (X2)	0,931	0,932	0,943	0,675
Work Environment (X1)	0,946	0,948	0,954	0,674

Sumber : Aplikasi Smart PLS

Berdasarkan tabel di atas terlihat dari nilai AVE semua variabel > 0,5 maka dapat dikatakan bahwa setiap indikator yang diukur mampu mencerminkan variabelnya secara valid.

4.4 Cronbach's Alpa

Cronbach's alpha dapat digunakan dalam pengukuran batas bawah skor reliabilitas suatu konstruk. Uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai cronbach alpha. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila *Cronbach's alpha* lebih dari 0,60 (Ghozali, 2016).

Tabel 3. Cronbach's Alpa dan Composite Reliability

	Cronbach's alpha
Academic Achivement (Y)	0,895
Motivasi Intrinsik (X2)	0,931
Work Environment (X1)	0,946

Sumber : Aplikasi Smart PLS

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa skor *cronbach's alpha* > 0,60 untuk seluruh variabel penelitian. Hal ini membuktikan bahwa seluruh variabel penelitian telah memenuhi cronbach's alpha dan mempunyai skor reliabilitas yang tinggi, sebab nilai cronbach's alpha > 0,6.

4.5 Composite Reliability

Nilai realibilitas komposit dapat digunakan untuk menguji reliabilitas masing-masing variabel indikator. Hair et al. (2014) beranggapan bahwa nilai realibilitas komposit harus >0,70, meski nilai 0,60 masih bisa diterima. Suatu struktur bisa dikatakan mempunyai skor reliabilitas yang tinggi bila skor skor reliabilitas > 0,70.

Tabel 4. Composite Reliability

	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Academic Achivement (Y)	0,899	0,927
Motivasi Intrinsik (X2)	0,932	0,943
Work Environment (X1)	0,948	0,954

Sumber : Aplikasi SmartPLS

Dari tabel di atas terlihat bahwa skor reliabilitas gabungan seluruh variabel penelitian adalah $>0,70$. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memenuhi realibilitas komposit dan mempunyai skor reliabilitas yang tinggi sebab skor realibilitas komposit $> 0,7$.

4.6 R-Square

Hasil dari R-Square pada penelitian ini disajikan pada tabel dibawah :

Tabel 4. R-Square

	R-square	R-square adjusted
Academic Achivement (Y)	0,566	0,548

Sumber : Aplikasi Smart PLS

Sesuai tabel yang disajikan tersebut, tampak bahwa skor *R-Square* yang didapatkan yaitu 0,548 dengan presentase 54,8%. Hal ini berarti bahwa pengaruh independen variabel work environment dan motivasi intrinsik terhadap variabel academic achievement sebesar 54,8%. Selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini.

4.7 Pembahasan

Pada pembahasan ini akan menjelaskan hasil analisis tujuan dan penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor yang banyak memberikan pengaruh terhadap academic achievement di mahasiswa Fakultas Ekonomi tahun akademik 2022/2023 Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan variabel work environment untuk mengetahui pengaruh terhadap academic achievement, untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap academic achievement.

Pengaruh Work Environment (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) Terhadap Academic Achievement (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa variabel independen work environment dan motivasi intrinsik memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen academic achievement di mahasiswa Fakultas Ekonomi tahun akademik 2022/2023 Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan baik, fasilitas yang memadai, juga interaksi yang positif dapat membuat prestasi akademik mahasiswa menjadi lebih baik dan mendapat nilai yang memuaskan. Selain itu, mahasiswa yang memiliki motivasi terhadap materi pembelajaran serta rasa percaya diri yang tinggi dalam menghadapi tantangan cenderung mencapai prestasi akademik yang lebih tinggi dan memuaskan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat menunjukkan bahwa faktor – faktor lingkungan kerja yang baik dan motivasi intrinsik yang tinggi dapat mendorong pencapaian prestasi akademik yang maksimal dan optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Sesuai hasil penelitian terkait pengaruh work environment dan motivasi intrinsik terhadap academic achievement pada mahasiswa Fakultas Ekonomi tahun akademik 2022/2023 di Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan. Namun penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini dilakukan dengan sampel yang terbatas, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan dengan teliti. Kedua, pengukuran work environment dan motivasi intrinsik menggunakan alat yang memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, penelitian masa depan dapat mengatasi keterbatasan ini dengan melibatkan sampel yang lebih besar dan menggunakan alat yang lebih signifikan.

Sesuai hasil yang telah diuraikan, hendaknya peneliti selanjutnya melanjutkan penelitian ini dengan menggunakan factor atau variabel lain yang memberikan pengaruh terhadap academic achievement, seperti motivasi ekstrinsik, self efficacy, metode belajar dan dukungan sosial. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan untuk melihat perubahan dalam work environment dan motivasi intrinsik serta pengaruhnya terhadap perubahan dalam academic achievement dari waktu ke waktu. Dengan melakukan penelitian lebih lanjut maka akan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang berpengaruh terhadap academic achievement pada mahasiswa, serta memberikan dasar yang lebih kuat

untuk pengembangan kebijakan dan praktek pendidikan yang mendukung pencapaian akademik yang optimal.

Ucapan Terima Kasih

Penulis berterima kasih kepada seluruh responden yang telah meluangkan waktu dalam memberikan bahan penelitian serta informasi yang diperlukan. Dengan adanya kerja sama responden penulis dapat menyusun hasil yang komprehensif dan informatif yang berjudul pengaruh work environment dan motivasi intrinsik terhadap academic achievement.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andari, N. D., & Nugraheni, R. (2016). Analisis Pengaruh Manajemen Waktu, Motivasi Kuliah, dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa yang Bekerja (Studi pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(2), 1–10.
- [2] Anisa, Magfirah, N., & Thahir, R. (2021). Peranan Self Efficacy dan Self Regulated Learning Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa (The Role of Self Efficacy and Self Regulated Learning on Student Academic Achievement). *BIODIK: Jurnal Ilmiah Pendidikan Biologi*, 7(2), 63–70. <https://online-journal.unja.ac.id/biodik/article/view/12824/11183>
- [3] Chrisna, H., & Khairani. (2019). Pengaruh Perilaku Belajar, Pengendalian Diri, Motivasi, Empati, Keterampilan, Dan Kepercayaan Diri Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Prodi Akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis & Publik*, 1(1), 88–100.
- [4] Haq, W. M., Djunaidi, A., & Yuanita, R. A. (2021). Pengaruh Coping Stress dan College Adjustment terhadap Academic Achievement pada Mahasiswa Unpad Tingkat Pertama. *Provitae: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 14(1), 80–101. <https://doi.org/10.24912/provitae.v14i1.11423>
- [5] Hardiyanti, T. S. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2, 928–940.
- [6] Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- [7] Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- [8] Maulana, F. H., Hamid, D., & Mayoan, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 22(1), 1–8. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/880>
- [9] Prahawan, W., & Simbolon, N. (2014). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intimas Lestari. *Jurnal Ekonomi*, 5(1), 35–41.
- [10] Putra, A. K., & Frianto, A. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 59. <https://doi.org/10.26740/bisma.v6n1.p59-66>
- [11] Ratih Indriyani, & Aksel Imanuel Iman. (2021). Pengaruh Work Environment Terhadap Job Satisfaction Dengan Work Relationship Sebagai Variabel Mediasi. *Majalah Ekonomi*, 26(2), 7–22. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol27.no2.a4734>
- [12] Rezeki, F., & Badrianto, Y. (2022). Pengaruh Work Stres, Work Communication Dan Physical Work Environment Terhadap Spirit At Work Employe Pada PT. Jayasutra Maju Bersama Cikarang Selatan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(2), 1–16.
- [13] Sany, Kurniadi, M. W., & Mariana, S. (2021). Pengaruh Learning Strategy Terhadap Academic Achievement pada Mahasiswa Akuntansi. *Petra.Ac.Id*.
- [14] Saragih, M., Munthe, R. N., & Peranginangin, A. M. (2022). Pengaruh Work Environment dan Characteristics Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtalihou Kabupaten Simalungun. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 24. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.350>
- [15] Widyaputra, K. A., & Dewi, A. . S. K. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Bussan Auto Finance. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 85. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7i1.p04>