

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Relawan TAGANA di Dinas Sosial Lubuklinggau dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Cavin Vidiantara ^{1*}, Supriyanto ², Yuli Eprianti ³, Nasruddin ⁴

^{1, 2, 3, 4} Universitas Bina Insan, Indonesia

* cavinvidiantara@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja relawan TAGANA di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Fenomena menurunnya partisipasi aktif relawan di tingkat nasional juga memperkuat urgensi penelitian ini. Berdasarkan data BNPB (2024), sekitar 36% relawan mengalami penurunan motivasi setelah dua tahun aktif bertugas, terutama karena kurangnya dukungan emosional dan kelembagaan. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 39 orang, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner atau angket yang disusun berdasarkan skala Likert sebagai alat ukur. Pendekatan yang diterapkan dalam menganalisis data adalah metode kuantitatif. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) relawan, yang tercermin dari nilai *original sample* (O) sebesar 0,243, *T statistics* sebesar 2,012, dan *P value* sebesar 0,045. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik menunjukkan arah hubungan positif terhadap kinerja (Y) relawan, namun tidak signifikan secara statistik, sebagaimana terlihat dari nilai *original sample* (O) sebesar 0,261, *T statistics* sebesar 1,097, dan *P value* sebesar 0,273. Secara simultan, motivasi intrinsik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) melalui pengaruh tidak langsung belum mampu memberikan dampak signifikan terhadap kinerja (Y) relawan, dengan nilai *original sample* (O) sebesar 0,125, *T statistics* sebesar 0,941, dan *P value* sebesar 0,347. Pengujian mediasi menunjukkan bahwa motivasi intrinsik (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) relawan melalui kepuasan kerja (Z), yang ditunjukkan oleh nilai *original sample* (O) sebesar -0,047, *T statistics* sebesar 0,878, dan *P value* sebesar 0,380. Sebaliknya, lingkungan kerja non fisik (X2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) relawan melalui kepuasan kerja (Z), dengan nilai *original sample* (O) sebesar 0,389, *T statistics* sebesar 2,004, serta *P value* sebesar 0,046. motivasi intrinsik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara bersama-sama melalui kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) relawan, ditunjukkan dengan nilai *original sample* (O) sebesar 0,186, *T statistics* 1,578, dan *P value* dengan nilai 0,115. Kesimpulan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja relawan TAGANA, sedangkan lingkungan kerja non-fisik hanya mampu meningkatkan kinerja secara signifikan jika dimediasi oleh kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Relawan, Kepuasan Kerja, Dinas Sosial*

Pendahuluan

Upaya membangun kinerja selalu berkaitan dengan bagaimana organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya (Saputra et al., 2025). Organisasi perlu menyelaraskan

cara berpikir pimpinan dan bawahan agar sasaran yang telah ditetapkan bisa dicapai secara lebih optimal. Pembentukan mental kerja yang positif, disertai dedikasi dan loyalitas terhadap tugas, menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja. Di samping itu, motivasi kerja yang kuat, serta peran pimpinan dalam memberikan arahan, bimbingan, dan koordinasi yang efektif, turut menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Maryani et al., 2025).

Motivasi intrinsik adalah dorongan internal yang muncul dari dalam diri individu dalam menjalankan pekerjaannya, yang dilandasi oleh kesadaran akan arti penting, manfaat, serta nilai dari tugas yang sedang dilakukan (Putra et al., 2023). Berbeda dari pegawai formal, relawan bekerja atas dasar panggilan hati dan semangat pengabdian tanpa mengharapkan imbalan finansial yang besar. Motivasi intrinsik yang kuat mampu memperkuat ketahanan psikologis relawan dalam menghadapi kondisi ekstrem di lapangan seperti tekanan waktu, ancaman keselamatan, maupun keterbatasan fasilitas. Dorongan dari dalam diri inilah yang memungkinkan relawan tetap bertahan dan produktif meskipun tidak memperoleh imbalan material yang besar, karena pekerjaan sosial yang mereka lakukan dianggap memiliki makna moral. Motivasi intrinsik menjadi komponen penting untuk memahami dinamika keterlibatan para relawan. Mereka bekerja bukan karena dorongan materi, melainkan oleh nilai moral, empati, sukacita, dan rasa kepuasan batin ketika membantu sesama (Saputra et al., 2024; Fardila et al., 2026).

Lingkungan kerja non fisik adalah situasi yang berhubungan dengan dinamika hubungan dalam konteks pekerjaan, termasuk interaksi antara karyawan dengan pimpinan, relasi sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan (Pratama et al., 2023). Namun demikian, motivasi intrinsik tidak bekerja secara terpisah dalam memengaruhi kinerja relawan. Lingkungan kerja non fisik yang mencakup dukungan sosial, komunikasi antaranggota, serta iklim organisasi juga memiliki peranan penting dalam membentuk persepsi dan kepuasan kerja relawan. Lingkungan kerja non fisik mencakup suasana kerja, interaksi antaranggota, sistem komunikasi, serta dukungan moral dari pimpinan. Ketika lingkungan kerja bersifat mendukung, para pekerja akan merasa dihargai dan diakui kontribusinya. Kondisi tersebut meningkatkan rasa keterikatan dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja (Ar et al., 2025).

Kinerja adalah hasil yang berhubungan langsung dengan tercapainya tujuan strategis organisasi serta memberikan kontribusi bagi keberlangsungan kerja, sehingga dapat pula dimaknai sebagai rangkaian keluaran yang dihasilkan oleh individu, dan kelompok, ataupun organisasi (Sinambela et al., 2019). Kinerja pada hakikatnya dipengaruhi oleh tiga komponen utama, yaitu kemampuan, kemauan, dan kondisi lingkungan kerja. Meski sering dipahami sebagai pencapaian atau output kerja, konsep kinerja sesungguhnya memiliki makna yang lebih luas, karena juga mencakup bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah hasil yang berhubungan langsung dengan tercapainya tujuan strategis organisasi serta memberikan kontribusi bagi keberlangsungan kerja, sehingga dapat pula dimaknai sebagai rangkaian keluaran yang dihasilkan oleh individu, kelompok, ataupun organisasi (Anwar, 2019).

Kepuasan kerja merupakan aspek penting yang perlu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kondisi ini memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja. Individu yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan motivasi lebih tinggi, memiliki komitmen terhadap organisasi, serta berpartisipasi secara aktif, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Ketidakpuasan kerja juga dapat terlihat melalui menurunnya produktivitas, meningkatnya angka ketidakhadiran, serta rendahnya komitmen terhadap organisasi (Fuad et al., 2018). Kepuasan kerja menjadi variabel kunci yang dapat

menjembatani hubungan antara motivasi intrinsik dan lingkungan kerja dengan kinerja relawan. Teori dua faktor *Herzberg* menerangkan bahwa tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor motivator seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, serta kesempatan untuk berkembang, dan faktor higienis yang berkaitan dengan kondisi kerja, kebijakan organisasi, dan hubungan antarindividu. Kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor material, tetapi juga oleh penghargaan sosial, dukungan rekan kerja, serta pengakuan atas kontribusi yang diberikan (Rahadi et al., 2024).

Beragam penelitian terdahulu menegaskan pentingnya peran motivasi intrinsik dalam meningkatkan kinerja individu, khususnya pada sektor publik dan lembaga sosial. Namun, sebagian besar studi tersebut berfokus pada karyawan tetap atau tenaga profesional yang menerima kompensasi finansial (Gusman, 2020). Kajian mengenai motivasi dalam konteks relawan, terutama mereka yang bekerja dalam kondisi berisiko tinggi seperti TAGANA, masih terbatas. Padahal, memahami dinamika psikologis relawan sangat penting karena mereka bekerja atas dasar sukarela, di mana faktor sosial dan emosional memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan imbalan ekonomi. Berdasarkan ranah akademik, kesenjangan penelitian (*research gap*) ini menjadi penting untuk dijawab, sebab sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada tenaga kerja formal di sektor publik atau swasta. Padahal, relawan memiliki ciri khas tersendiri karena mereka bekerja tanpa kompensasi finansial dan didorong oleh nilai altruistik. Penelitian seperti ini dapat memperluas perspektif teori manajemen sumber daya manusia dengan mengadaptasi konsep motivasi kerja dalam konteks lembaga non profit (Rahmawati et al., 2025).

Kebaruan (*novelty*) dalam penelitian ini, terlihat pada model hubungan antarvariabel yang diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya dalam konteks kerja sukarela yang berlandaskan nilai kemanusiaan dan motivasi moral. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengisi kesenjangan akademik, tetapi juga menawarkan solusi konkret bagi pengelolaan relawan di sektor sosial. Berdasarkan hasil observasi awal Taruna Siaga Bencana (TAGANA) di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau, dalam pelaksanaan tugas relawan Taruna Siaga Bencana (TAGANA), masih ditemukan sejumlah kendala yang berkaitan dengan motivasi intrinsik, lingkungan kerja non fisik, kinerja relawan, serta kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara kuantitatif pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja relawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang memungkinkan pengukuran hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel secara objektif.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dilakukan di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau. Waktu penelitian selama 6 (enam) bulan terhitung sejak bulan September 2025 sampai dengan bulan Februari 2026 dengan sumber data primer dan data sekunder. Data primer Merupakan data yang dikumpulkan langsung dari sumbernya melalui metode pengukuran dan pengumpulan mandiri, seperti angket, observasi, dan wawancara (Sugiyono, 2019). Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan secara tidak langsung melalui pihak lain atau lembaga tertentu, yang biasanya berbentuk laporan, profil institusi, buku pedoman, maupun literatur pustaka (Sugiyono, 2019). Data sekunder data yang diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner atau angket, dan data sekunder berasal dari dokumen, buku, dan sumber tertulis lainnya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 39 relawan, karena penelitian ini menggunakan sampel jenuh maka seluruh populasi digunakan sebagai sampel

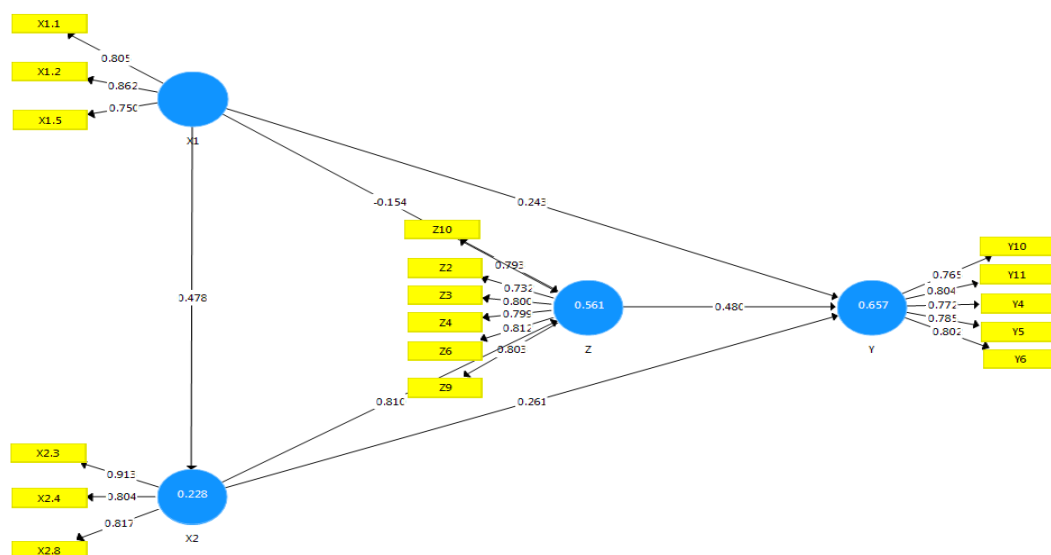
dalam penelitian ini sebanyak 39 orang relawan TAGANA di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner atau angket. Pengukuran data dilakukan dengan menggunakan skala *Likert*. Analisa data yang digunakan yakni uji validitas dan reliabilitas, *r-square*, *f-square*, dan uji hipotesis (uji t).

Penelitian ini menggunakan *Smart PLS (Partial Least Squares)*, *Smart PLS (Partial Least Squares)* adalah salah satu metode analisis data multivariat yang paling populer dan banyak dimanfaatkan, konsep tersebut banyak dijadikan landasan kajian oleh para peneliti di bidang bisnis dan ilmu sosial. Terutama digunakan untuk menguji model dengan variabel laten, *SEM PLS (Structural Equation Modeling)* menjadi pilihan populer di kalangan mahasiswa dan peneliti sejak awal tahun 2000-an dengan perkembangannya yang pesat (Ghozali et al., 2023). Perangkat lunak ini bertujuan untuk memberikan transparansi penuh tentang bagaimana hasil dihitung, sehingga memastikan replikasi temuan. Pada saat yang sama, perangkat lunak dirancang untuk memastikan kegunaan yang tinggi dan keramahan pengguna untuk mendukung pemula dan ahli dalam mengembangkan analisis PLS-SEM yang sehat secara ilmiah dan canggih (Mustikasari et al., 2023).

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas merupakan proses memastikan kesesuaian antara data yang diperoleh dengan data sebenarnya di lapangan. Pengujian ini digunakan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian, seperti kuesioner, mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019). Uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat keandalan, ketepatan, serta konsistensi instrumen penelitian yang terdapat dalam kuesioner (Sugiyono, 2019).



Gambar 1. *Path Diagram Outer Model*

Berdasarkan gambar 1 diatas, suatu indikator dikatakan memiliki validitas tinggi apabila nilai *loading factor* melebihi 0,7 untuk penelitian *confirmatory* (Ghozali et al., 2023). Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan *Smart PLS*, diketahui bahwa seluruh indikator pada masing-masing konstruk (X1, X2, Y, dan Z) memiliki nilai *outer loadings* lebih dari 0,7. Kondisi ini menandakan bahwa setiap indikator telah memenuhi validitas konvergen dan layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE yang layak yaitu di atas 0,5. Nilai ini dapat menunjukkan bahwa untuk pengukuran yang bersumber dari pertanyaan atribut serta variabel di model studi ini (Ghozali et al., 2023). Berikut merupakan tabel hasil pengukuran AVE dengan menggunakan aplikasi Smart PLS.

Tabel 1. Data Hasil Uji AVE (Average Variance Extracted)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0,732	0,747	0,848	0,651
X2	0,801	0,822	0,883	0,716
Y	0,846	0,850	0,890	0,617
Z	0,880	0,882	0,909	0,625

Berdasarkan tabel 1 diatas, semua konstruk menunjukkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,5. Dengan demikian, masing-masing variabel dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik karena mampu menjelaskan *varians* indikatornya secara memadai, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan validitas konvergen.

Composite Reliability

Composite Reliability merupakan konteks penelitian reabilitas indikator. Kriteria diterima apabila dalam *composite reability* variabel menunjukkan nilai lebih besar dari 0,70. Maka dianggap telah memenuhi standar (Ghozali et al., 2023). Hasil penelitian terdapat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Motivasi Intrinsik	0,848
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,883
Kinerja	0,890
Kepuasan Kerja	0,909

Berdasarkan tabel 2 diatas, menunjukkan hasil uji *composite reliability* yang lebih besar dari 0,70, semua konstruk dalam penelitian ini memastikan bahwa indikator yang digunakan dalam mengukur konstruk-konstruk tersebut stabil dan dapat diandalkan.

R-Square

R-Square merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa benar variabel dalam penelitian yang menjelaskan variabel dalam data. *R-Square* selalu dimana 0 dan 1, memiliki hasil yang lebih besar, maka model dapat menjelaskan lebih banyak variabilitas.

Tabel 3. Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,228	0,207
Kinerja (Y)	0,657	0,628
Kepuasan Kerja (Z)	0,561	0,537

Berdasarkan tabel 3 diatas, hasil pengujian model penelitian mampu menjelaskan variasi lingkungan kerja non fisik (X2), kinerja (Y), dan kepuasan kerja (Z) dengan tingkat kekuatan yang berbeda. Variabel kinerja memiliki daya jelas paling kuat, diikuti oleh kepuasan kerja, sementara lingkungan kerja non fisik menunjukkan kemampuan penjelasan yang lebih rendah. Meskipun demikian, selisih nilai *R-Square* dan *R-Square Adjusted* yang relatif kecil pada

seluruh variabel menunjukkan bahwa model yang digunakan stabil dan layak untuk menjelaskan hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.

F-Square

Effect size digunakan dalam evaluasi nilai (F^2), sementara penggunaan *Effect size* (F^2) memberikan wawasan terkait sejauh mana variabel eksogen mempengaruhi terhadap variabel endogen.

Tabel 4. Hasil Uji F-Square

	X1	X2	Y	Z
Motivasi Intrinsik (X1)		0,296	0,128	0,042
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)			0,071	1,155
Kinerja (Y)				
Kepuasan Kerja (Z)			0,295	

Berdasarkan tabel 4 diatas, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi variabel terkait, khususnya Kepuasan Kerja dan Kinerja, sementara motivasi intrinsik tetap berperan penting dengan tingkat pengaruh yang bervariasi pada setiap hubungan.

Pengujian Hipotesis

Hasil hipotesis dari studi ini digunakan untuk mengetahui dan mengevaluasi pengaruh dan signifikansi hubungan antar variabel independen dan dependen. Hasil *direct effect* yang ditemukan yaitu:

Tabel 5. Hasil Uji Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0,243	0,247	0,121	2,012	0,045
X2 -> Y	0,261	0,284	0,238	1,097	0,273
X1->X2->Y	0,125	0,141	0,132	0,941	0,347
X1->Z->Y	-0,074	-0,079	0,084	0,878	0,380
X2->Z->Y	0,389	0,369	0,194	2,004	0,046
X1->X2->Z->Y	0,186	0,188	0,118	1,578	0,115

Berdasarkan tabel 5 diatas, secara keseluruhan, X_1 berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Y, sedangkan X_2 berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara langsung terhadap Y. Pada pengaruh tidak langsung, X_1 tidak memengaruhi Y melalui X_2 maupun melalui Z, sehingga keduanya tidak berperan sebagai mediator pada hubungan tersebut. Sebaliknya, Z terbukti memediasi hubungan antara X_2 dan Y secara signifikan. Sementara itu, mediasi berantai X_1 melalui X_2 dan Z terhadap Y belum terbukti secara statistik.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Relawan TAGANA di Dinas Sosial

Nilai *original sample* (O) sebesar 0,243 mengindikasikan adanya pengaruh langsung yang bersifat positif. Selanjutnya, nilai *T Statistics* sebesar 2,012 dan *P Value* sebesar 0,045 memperlihatkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Oleh sebab itu, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik diduga berpengaruh terhadap kinerja relawan dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun Motivasi Intrinsik memiliki dampak positif terhadap Kinerja relawan, pengaruhnya mungkin tidak sebesar faktor-faktor lain yang

mempengaruhi kinerja. penelitian yang relevan dengan temuan ini adalah penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai” yang menemukan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua (Murniati et al., 2026).

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Relawan Tagana di Dinas Sosial

Pengujian diperoleh nilai *original sample* (O) sebesar 0,261 yang menunjukkan arah pengaruh positif. Akan tetapi, nilai *T Statistics* sebesar 1,097 serta *P Value* sebesar 0,273 mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa diduga lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja relawan ditolak. Penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Self-Awareness* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Riau” menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau (Hakim et al., 2023). Namun penelitian dengan judul “Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN III Medan (Barus, 2025).

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Relawan TAGANA di Dinas Sosial

Hasil pengujian menghasilkan nilai *original sample* (O) sebesar 0,125 yang mencerminkan hubungan positif. Namun, dengan *T Statistics* sebesar 0,941 dan *P Value* sebesar 0,347, hubungan tersebut dinyatakan tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik diduga memengaruhi kinerja relawan tidak dapat diterima. Namun penelitian yang relevan mirip dengan temuan dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai” yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, serta lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua (Ismail et al., 2024).

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Relawan TAGANA di Dinas Sosial dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Penelitian ini menunjukkan nilai *original sample* (O) sebesar -0,074, yang menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung yang bersifat negatif dan lemah. Nilai *T Statistics* sebesar 0,878 dan *P Value* sebesar 0,380 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut tidak signifikan. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang menduga bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja relawan dinyatakan ditolak. Namun penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai” menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua (Maulana et al., 2024).

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Relawan TAGANA di Dinas Sosial dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil ini diperoleh nilai *original sample* (O) sebesar 0,389 yang menandakan adanya pengaruh tidak langsung yang positif dan relatif kuat. Nilai *T Statistics* sebesar 2,004 dan *P*

Value sebesar 0,046 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja diduga memoderasi pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja relawan dapat diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian berjudul “Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PTPN III Medan. (Barus, 2025).

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Relawan TAGANA di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil pengujian lainnya menunjukkan nilai *original sample* (O) sebesar 0,186 yang menggambarkan adanya pengaruh tidak langsung yang positif. Namun, nilai *T Statistics* sebesar 1,578 dan *P Value* sebesar 0,115 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja relawan dinyatakan ditolak. Namun penelitian yang relevan mirip dengan temuan ini berkaitan dengan penelitian berjudul “Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PTPN III Medan. (Barus, 2025).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis pada penelitian yang dilakukan terhadap relawan TAGANA di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau, Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditegaskan bahwa Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan dorongan internal yang muncul dari dalam diri relawan akan sejalan dengan peningkatan kualitas kinerja yang mereka tunjukkan. Sementara itu, Lingkungan Kerja Non Fisik menunjukkan arah hubungan yang positif terhadap Kinerja, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Hal ini berarti bahwa aspek sosial dan psikologis dalam lingkungan kerja belum mampu secara langsung mendorong peningkatan kinerja relawan apabila tidak didukung oleh variabel perantara. Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara tidak langsung melalui jalur hubungan langsung belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja relawan TAGANA. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel tersebut belum cukup kuat dalam menjelaskan kinerja relawan secara langsung.

Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. Dengan demikian, Kepuasan Kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Motivasi Intrinsik dan Kinerja relawan TAGANA. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel mediasi, Lingkungan Kerja Non Fisik yang tercipta secara kondusif terbukti mampu mendorong peningkatan Kepuasan Kerja para relawan, dan selanjutnya berdampak pada peningkatan Kinerja. Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara bersama-sama melalui Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian, jalur mediasi berantai antara Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja, dan Kinerja belum dapat dibuktikan secara

empiris. Berdasarkan keterbatasan-keterbatasan penelitian, maka saran yang dapat peneliti berikan seperti peneliti selanjutnya hendaknya diharapkan untuk menambahkan pengamatan terhadap Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Anwar, M. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada balai pendidikan dan pelatihan keagamaan Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 19-32.
- Ar, A. N. A., Karim, K., & Arifin, Z. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Bone. *Center of Economic Students Journal*, 8(2), 797-808.
<https://doi.org/10.56750/csej.v8i2.1190>
- Barus, I. A. (2025). Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JaManKu: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(02), 23-32. <https://doi.org/10.35447/jamanku.v6i02.1219>
- BNPB. (2024). Laporan Nasional Kinerja Relawan Kebencanaan Indonesia. Badan Nasional Penanggulangan Bencana.
- Fardila, R., & Widarta, W. (2026). Pengaruh Kepuasan Kerja, Produktivitas dan Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Usaha Breeder Kucing Ras di Yogyakarta. *Journal Social Society*, 6(2), 928–940. <https://doi.org/10.54065/jss.6.2.2026.1148>
- Fuad, F. A., & Akhmadi, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Intrinsik Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(2), 126-145.
<http://dx.doi.org/10.48181/jrbmt.v2i2.9350>
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi.
- Gusman, A. (2020). Motivasi dan Kinerja Pegawai Publik di Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 44–56.
- Hakim, A., Sugiono, E., & Nurwulandari, A. (2023). The influence of intrinsic motivation, non-physical work environment, and organizational culture on job satisfaction and its impact on work commitment. *Journal of World Science*, 2(8), 1214-1228.
<https://doi.org/10.58344/jws.v2i8.383>
- Ismail, H., Noch, M. Y., & Mustajab, D. (2024). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(3), 292-309. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i3.897>
- Maryani, T., & Samtono, S. (2025). Membangun Kinerja Pegawai Dilingkungan Kantor Dinas Pendidikan Kota Salatiga: Studi Tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Tunjangan Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Motivasi Kerja. *Journal of Management and Creative Business*, 3(1), 368-384.
<https://doi.org/10.30640/jmcbus.v3i1.3919>

- Maulana, I., Husain, M. T., & Hanif, M. M. (2025). Peran Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dalam Upaya Meningkatkan Minat Belajar Siswa. *Al-Ilmiya: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(3), 746-750.
- Murniati, N. A. N., Mutoharoh, M., Lintong, F. D., Nurjanah, N., & Judijanto, L. (2026). *Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Mustikasari, G. A., Akbar, T., & Syahputra, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Driver Maxim di Kediri. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 62-72. <https://doi.org/10.58192/populer.v2i4.1396>
- Pratama, M. A., & Badar, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor dprd kota bima. *Journal of Management and Creative Business*, 1(4), 398-412. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i4.1667>
- Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, budaya organisasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1751-1765. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1974>
- Rahadi, Q., & Rozikan, R. (2024). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Baitul Maal wa Tamwil Ditinjau dari Teori Dua Faktor Herzberg. *Al Maal: Journal of Islamic Economics and Banking*, 5(1), 85-99. [htt](https://doi.org/10.30640/alkharaj.v5i4.1974)
- Rahmawati, I. A., & Sutarmin, S. (2025). Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Social Society*, 5(2), 1161-1175. <https://doi.org/10.54065/jss.5.2.2025.780>
- Saputra, D., Nataniel, R., Renaldi, R., & Jumarti, J. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Alonzo Tri Mulya Desa Rante Balla Kecamatan Latimojong Kabupaten Luwu. *Journal Social Society*, 4(1), 1-18. <https://doi.org/10.54065/jss.4.1.2024.504>
- Saputra, L. N., & Agustini, N. K. Y. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensai, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. Java Agri Sukses Makmur, di Kecamatan Dawarblandong Kabupaten Mojokerto. *Journal Social Society*, 5(2), 906-919. <https://doi.org/10.54065/jss.5.2.2025.800>
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). Manajemen kinerja: pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.