



---

---

## PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GANA SAKTI INDONESIA UNIT UKI CAWANG

### *THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT GANA SAKTI INDONESIA UNIT UKI CAWANG*

M.Dito<sup>1\*</sup>, Agrasadya<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [Muhammaddito463@gmail.com](mailto:Muhammaddito463@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen01866@unpam.ac.id](mailto:dosen01866@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

---

#### Article Info

##### Article history :

Received : 12-11-2024

Revised : 14-11-2024

Accepted : 16-11-2024

Published : 18-11-2024

#### Abstract

*PT Gana Sakti Indonesia is a company that operates in the security services sector. This research aims to review the influence of motivation on employee performance, the influence of the physical work environment on employee performance and the influence of motivation and the physical work environment on employee performance. This research uses a quantitative method approach with data collection techniques using questionnaires. The results of the research analyzed using SPSS 26 show that the motivation variable X1 has a negative influence on employee performance (Y), with a regression value of  $Y = 41.198 - 0.075$ . The calculated t value (-0.488) is smaller than the t table (1.99346), and the significance value is  $0.627 > 0.05$ , indicating that motivation does not have a significant influence on employee performance. The Physical Work Environment variable X2 has a positive influence on performance, with the regression equation  $Y = 36,955 + 0.028$ . However, the calculated t value (0.370) is smaller than the t table (1.99346), and the significance value is  $0.712 > 0.05$ , so the physical work environment does not have a significant effect on performance. The multiple linear regression test shows that motivation (X1) and the physical work environment (X2) together do not have a significant influence on performance, with the calculated F value (0.146) being smaller than the F table (3.12) and a significance of  $0.865 > 0.05$ . Thus, it can be concluded that there is no significant influence between motivation and the physical work environment on employee performance at PT Gana Sakti Indonesia.*

**Keywords:** *Motivation, Physical Work Environment, Employee Performance.*

---

#### Abstrak

PT Gana Sakti Indonesia adalah Perusahaan yang bergerak pada bidang jasa keamanan. Penelitian ini bertujuan untuk meninjau dari segi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data menggunakan Angket (Kuesioner). Hasil penelitian yang dianalisis menggunakan SPSS 26



menunjukkan bahwa, Variabel motivasi X1 memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai regresi  $Y = 41.198 - 0.075X1$  dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,002. Nilai t hitung (-0,488) lebih kecil dari t tabel (1,99346), serta nilai signifikansi  $0,627 > 0,05$ , menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Lingkungan Kerja Fisik X2 memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, dengan persamaan regresi  $Y = 36.955 + 0.028X2$  dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,001. Namun, nilai t hitung (0,370) lebih kecil dari t tabel (1,99346), dan nilai signifikansi  $0,712 > 0,05$ , sehingga lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai F hitung (0,146) lebih kecil dari F tabel (3,12) dan signifikansi  $0,865 > 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT Gana Sakti Indonesia.

**Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan**

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dalam bidang bisnis jasa keamanan yang paling penting adalah perhatian utama dari pelanggan. Oleh sebab itu anggota pengamanan diwajibkan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan untuk pembinaan fisik dan mental juga perlu penambahan pendidikan keterampilan dasar dalam kemampuan bela diri. Oleh karena itu ditetapkan strategi pengembangan sumber daya manusia yaitu menciptakan system perekrutan karyawan yang efektif, mengembangkan sumber daya manusia melalui program yang dirancang untuk pengembangan dan pelatihan karyawan, menciptakan suasana kerja yang kompetitif dan mendukung pengembangan diri secara maksimal.

Pengelolaan sumber daya manusia bergantung pada bagaimana pekerja diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi pemerintah. Aset utama perusahaan adalah karyawannya, dan mereka berperan sebagai pemikir, perencana, dan pengendali operasi perusahaan. Karyawan harus dimotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap dan perilaku seseorang terkait erat dengan motivasinya. Persepsi yang ada pada setiap orang terkait dengan nilai-nilai, perasaan, peran, struktur sosial, dan kejadian baru. Perilaku dapat berdampak pada dan mengubah emosi secara keseluruhan.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra Survey Motivasi Pada PT Gana Sakti Indonesia Di Unit UKI**  
**Cawang (n=30)**

| No | Pertanyaan   | Jabawan |       | Total |
|----|--|---------|-------|-------|
|    |  | Ya      | Tidak |       |
| 1. | Apakah Di tempat kerja, kebutuhan fisik seperti pakaian, makanan, dan tempat tinggal telah dipenuhi?     | 25      | 5     | 30    |
| 2. | Apakah keamanan keselamatan dan perlindungan seperti BPJS terpenuhi?                                     | 30      | 0     | 30    |
| 3. | Apakah kehidupan social dengan sesama karyawan saling menerima dengan baik?                              | 20      | 10    | 30    |
| 4. | Apakah perusahaan memberikan penghargaan/ <i>Reward</i> kepada karyawan yang kinerjanya baik?            | 15      | 15    | 30    |
| 5. | Apakah karyawan sudah melaksanakan aktualisasi diri untuk mencapai tujuan atau jabatan yang di inginkan? | 20      | 10    | 30    |

Sumber : Data yang diolah (2023)



Dari hasil table 1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa indicator Motivasi untuk kebutuhan Fisiologis ada 25 orang menjawab “Ya” dan 5 orang menjawab “Tidak”. Kebutuhan keamanan ada 30 orang yang menjawab “Ya” dan tidak ada yang menjawab “Tidak”. Kebutuhan sosial, terdapat 20 orang menjawab “Ya” dan 10 orang menjawab “Tidak”. Pemberian penghargaan, terdapat 15 orang menjawab “Ya” dan 15 orang menjawab “Tidak”. Aktualisasi diri, terdapat 20 orang menjawab “Ya” dan 10 orang menjawab “Tidak”. Perusahaan harus memperhatikan faktor pendukung motivasi kerja jika mereka ingin meningkatkan kinerja karyawan mereka.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Fisik Pada PT Gana Sakti Indonesia Di**  
**Unit UKI Cawang (n=30)**

| No | Pertanyaan  | Jabawan |       | Total |
|----|---|---------|-------|-------|
|    |   | Ya      | Tidak |       |
| 1. | Apakah Penerangan atau cahaya pada tempat kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan?                                       | 20      | 10    | 30    |
| 2. | Bagaimana keadaan di tempat kerja Anda sudah cukup baik untuk mendukung aktivitas kerja Anda?                                 | 15      | 15    | 30    |
| 3. | Apakah Getaran mekanis pada tempat kerja sudah memadai?   | 25      | 5     | 30    |
| 4. | Apakah Penataan warna dan ruangan tempat anda bekerja membuat anda bersemangat dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hai?  | 20      | 10    | 30    |
| 5. | Apakah Dekorasi atau tata ruangan di tempat kerja anda sudah cukup membuat anda nyaman untuk menjalankan aktivitas pekerjaan? | 15      | 15    | 30    |
| 6. | Apakah Keamanan di tempat anda bekerja selalu siaga untuk menjamin keselamatan para karyawannya?                              | 20      | 10    | 30    |
| 7. | Apakah Fasilitas kerja yang di berikan di tempat kerja anda sudah cukup memadai aktivitas pekerjaan?                          | 18      | 12    | 30    |

Sumber : Data yang diolah (2023)

Dari hasil table 1.2 diatas untuk indikator lingkungan kerja fisik, ada 30 hasil survei menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik karyawan PT Gana Sakti Indonesia masih belum ideal. Untuk faktor penerangan, 20 orang menjaan “Ya” dan 10 orang menjawab “Tidak”. Untuk faktor suhu udara, 15 orang menjawab "Ya" dan 15 lainnya menjawab "Tidak". Mengenai getaran mekanis di tempat kerja, 25 orang menyatakan "Ya", dan 5 orang menjawab "Tidak". Untuk pewarnaan, 20 orang menjawab "Ya", dan 10 orang menjawab "Tidak". Untuk tata ruang, terdapat 15 orang menjawab “Ya” dan 15 orang menjawab “Tidak”. Untuk keamanan terdapat 20 orang menjawab “Ya” dan 10 orang menjaab “Tidak”. Dan yang terakhir Fasilitas kerja, terdapat 18 orang menjawab “Ya” dan 12 orang menjawab “Tidak”.



**Table 1.3**  
**Data kinerja karyawan PT Gana Sakti Indonesia Tahun 2022**

| NO          | BULAN          | RATA-RATA PENILAIAN |
|-------------|----------------|---------------------|
| 1           | Januari 2022   | 4.32                |
| 2           | Februari 2022  | 5                   |
| 3           | Maret 2022     | 4.88                |
| 4           | April 2022     | 4.52                |
| 5           | Mei 2022       | 4.2                 |
| 6           | Juni 2022      | 4.33                |
| 7           | Juli 2022      | 3.68                |
| 8           | Agustus 2022   | 4.12                |
| 9           | September 2022 | 4                   |
| 10          | Oktober 2022   | 4                   |
| 11          | November 2022  | 4                   |
| 12          | Desember 2022  | 5                   |
| Rata - Rata |                | 4.3375              |



**Gambar 1.1**  
**Data kinerja karyawan PT Gana Sakti Indonesia Tahun 2022**

Dari grafik diatas dapat di lihat bahwa pada Januari 2022 nilai rata-rata kinerja mengalami beberapa fluktuasi. Pada Januari 2022, nilai rata-rata mencapai 4.32 (Sangat Baik), lalu meningkat menjadi 5 pada Februari 2022, namun turun sedikit menjadi 4.88 pada Maret 2022. Pada April 2022, nilai rata-rata berada di angka 4.52 (Sangat Baik), kemudian turun lagi menjadi 4.33 (Sangat Baik) pada Juni 2022. Penurunan yang lebih signifikan terjadi pada Juli 2022, dengan nilai rata-rata turun menjadi 3.68 (Baik), sebelum kembali naik menjadi 4.33 (Sangat Baik) pada Agustus 2022. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja secara keseluruhan tetap berada dalam kategori baik hingga sangat baik, meskipun ada beberapa penurunan pada bulan tertentu pada bulan November 2022 tetap pada nilai 4 (Sangat Baik), dan pada bulan Desember 2022 naik menjadi 5 bulan Juli 2022 adalah 3.68, yang menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang tidak memahami prosedur operasi standar (SOP) saat bekerja.



Table 1.4

Data kinerja karyawan PT Gana Sakti Indonesia Tahun 2023

| NO          | BULAN          | RATA-RATA PENILAIAN |
|-------------|----------------|---------------------|
| 1           | Januari 2023   | 3.43                |
| 2           | Februari 2023  | 3.11                |
| 3           | Maret 2023     | 2.79                |
| 4           | April 2023     | 4.19                |
| 5           | Mei 2023       | 4.44                |
| 6           | Juni 2023      | 2.77                |
| 7           | Juli 2023      | 3.5                 |
| 8           | Agustus 2023   | 3.92                |
| 9           | September 2023 | 3.92                |
| 10          | Oktober 2023   | 3.92                |
| 11          | November 2023  | 3.68                |
| 12          | Desember 2023  | 3.72                |
| Rata - Rata |                | 3.615833333         |

Berikut juga disajikan dalam bentuk Grafik :



Gambar 1.2

Data kinerja karyawan PT Gana Sakti Indonesia Tahun 2023

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa terjadi naik turun kinerja pada lapangan yang disebabkan oleh karyawan masih banyak yang tidak konsisten dengan pekerjaan nya atau lalai dalam bekerja, serta masih banyak karyawan yang tidak mengerti dengan job desk nya masing-masing. Hal ini terlihat dari perbandingan Tahun 2022 dengan rata-rata yang di peroleh sebesar 4.3 yang artinya Sangat baik lalu di tahun 2023 mengalami penurunan dengan rata-rata penilaian 3.6, hal ini yang akan menjadi focus perusahaan untuk memperbaiki kinerja karyawan nya.

## METODE PENELITIAN

### 1. Teknik Analisis Data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian, Sugiyono (2018;267). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, Sugiyono (2018;268). Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias, suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasilhasil yang konsisten dari waktu ke waktu



## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Menurut Danang Sunyoto (2016:92) menjelaskan uji normalitas adalah selain uji asumsi klasik multikolinieritas dan heteroskedastisitas, uji asumsi klasik yang lain adalah uji normalitas, dimana akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal

### b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018; 71) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

### c. Uji Autokorelasi

Ghozali (2018: 121) menyatakan bahwa uji autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi

### d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti varian variabel gangguan yang tidak konstan. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain

## 3. Uji Analisis Regresi

Analisis regresi linear sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen. Analisis regresi linear berganda adalah Salah satu bentuk analisis regresi linier di mana variabel bebasnya lebih dari satu

## 4. Uji Koefisien Korelasi

Analisis korelasi sederhana (Bivariate Correlation) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi berganda adalah alat analisis yang menunjukkan keeratan hubungan antara variabel independen (kepuasan dan kepercayaan konsumen ) terhadap variabel dependen (sistem transaksi).

## 5. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018:166) koefisien determinasi ( $R^2$ ) menjelaskan bahwa untuk alat mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen

## 6. Uji Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis harus dibuktikan melalui data yang terkumpul (Sugiyono, 2017:159).



**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Validitas**

**Table 4.10**

**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)**

| No | Pernyataan   | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----|--|----------|---------|------------|
| 1  | Perusahaan menyediakan tempat yang nyaman untuk bersantai di tengah malam.   | 0.586    | 0.2272  | Valid      |
| 2  | Perusahaan memberikan cuti dan libur sesuai dengan peraturan.  | 0.683    | 0.2272  | Valid      |
| 3  | Asuransi kecelakaan kerja adalah jaminan keselamatan perusahaan.   | 0.456    | 0.2272  | Valid      |
| 4  | Perusahaan menyediakan platform untuk keluhan karyawan.  | 0.449    | 0.2272  | Valid      |
| 5  | Ulang tahun adalah acara yang disponsori oleh perusahaan.  | 0.556    | 0.2272  | Valid      |
| 6  | Pada setiap episode, perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan untuk menumbuhkan rasa persahabatan, kekeluargaan, dan kasih sayang. | 0.231    | 0.2272  | Valid      |
| 7  | Karyawan yang berprestasi dipromosikan oleh perusahaan.  | 0.55     | 0.2272  | Valid      |
| 8  | Menghormati karyawan, perusahaan memberikan penghargaan kepada mereka yang bekerja dengan baik.  | 0.491    | 0.2272  | Valid      |
| 9  | Kesempatan untuk menjadi inovatif atau menciptakan sesuatu yang baru   | 0.568    | 0.2272  | Valid      |
| 10 | Perasaan pemenuhan diri, yaitu mencapai tujuan yang diharapkan, yang diperoleh dari pekerjaan saat ini atau posisi Anda.                 | 0.404    | 0.2272  | Valid      |

Sumber : Data diolah dari SPSS

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi, yang terdiri dari sepuluh pertanyaan, sebagian besar valid

**Table 4.11**

**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)**

| No | Pernyataan  | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----|---|----------|---------|------------|
| 1  | Kondisi pencahayaan ruangan tempat kerja saya sudah baik.   | 0.306    | 0.2272  | Valid      |
| 2  | Penantang di tempat kerja dapat membuat saudara bekerja dengan baik                                       | 0.302    | 0.2272  | Valid      |
| 3  | Saya tidak merasa tidak nyaman saat bekerja karena warna cat dinding yang saya pakai di tempat kerja..    | 0.62     | 0.2272  | Valid      |
| 4  | Sistem pewarnaan di tempat kerja Anda berfungsi dengan baik dan tidak membosankan.                        | 0.739    | 0.2272  | Valid      |
| 5  | Tidak ada bau yang tidak sedap di tempat kerja saya.  | 0.625    | 0.2272  | Valid      |
| 6  | Ada fasilitas kebersihan yang memadai di tempat kerja Anda.   | 0.744    | 0.2272  | Valid      |
| 7  | Tempat kerja memiliki suhu yang cukup untuk melakukan pekerjaan.  | 0.516    | 0.2272  | Valid      |
| 8  | Pertukaran udara atau ventilasi di tempat saudara bekerja memenuhi, jadi dia dapat bekerja dengan lancar. | 0.725    | 0.2272  | Valid      |
| 9  | Saya dapat berkonsentrasi pada pekerjaan saya karena saya jauh dari kebisingan.                           | 0.668    | 0.2272  | Valid      |
| 10 | Tempat kerja saya jauh dari kebisingan  | 0.543    | 0.2272  | Valid      |
| 11 | Saya merasa aman di tempat kerja karena unit keamanannya bekerja dengan baik.                             | 0.652    | 0.2272  | Valid      |
| 12 | Saya sudah merasa nyaman bekerja karena keamanan di tempat kerja.   | 0.739    | 0.2272  | Valid      |

Sumber : data diolah dari SPSS

Tabel di atas menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik terdiri dari dua belas pertanyaan dan setiap pertanyaan tersebut valid (r-hitung lebih besar dari r-tabel).



**Table 4.12**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

| No | Pernyataan  | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----|---|----------|---------|------------|
| 1  | saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.   | 0.471    | 0.2272  | Valid      |
| 2  | Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan perusahaan.   | 0.756    | 0.2272  | Valid      |
| 3  | Saya memiliki kemampuan untuk melebihi tujuan saya.   | 0.659    | 0.2272  | Valid      |
| 4  | Jumlah pekerjaan yang saya lakukan sudah ideal.   | 0.812    | 0.2272  | Valid      |
| 5  | Saya selalu berhasil menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dalam jangka waktu tertentu.  | 0.644    | 0.2272  | Valid      |
| 6  | Ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil adalah prioritas utama saya.   | 0.714    | 0.2272  | Valid      |
| 7  | Saya memiliki kemampuan untuk memberi lebih banyak nilai atau keuntungan bagi perusahaan melalui pekerjaan saya.  | 0.514    | 0.2272  | Valid      |
| 8  | Saya fokus pada efektifitas waktu.  | 0.306    | 0.2272  | Valid      |
| 9  | Setiap hari, saya bertanggung jawab atas perilaku saya di tempat kerja. Saya selalu menerima dan menyelesaikan tugas, dan saya juga bertanggung jawab atas hasil kerja dan sarana dan prasarana yang digunakan. | 0.748    | 0.2272  | Valid      |
| 10 | Jumlah pekerjaan yang dapat saya selesaikan dalam satu waktu dapat membantu perusahaan mencapai tujuan efisiensi dan efektivitas.   | 0.795    | 0.2272  | Valid      |

Sumber : data diolah dari SPSS 26 (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik, yang terdiri dari sepuluh pertanyaan, memiliki semua pertanyaan valid ( $r$ -hitung >  $r$ -tabel).

## 2. Uji Reliabilitas

**Table 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X1)**

| <b>Reliability Statistics</b> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha              | N of Items |
| .673                          | 10         |

Sumber : data diolah dari SPSS 26 (2024)

Menurut hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki nilai cronbach alpha sebesar 0,673, yang lebih tinggi dari batas kritis sebesar 0,60. Oleh karena itu, setiap pernyataan yang termasuk dalam sepuluh variabel motivasi dinyatakan dengan benar. Oleh karena itu, setiap pernyataan yang terkait dengan variabel motivasi memiliki tingkat keandalan yang tinggi dan dapat digunakan sebagai ukuran dalam penelitian ini.

**Table 4.14**  
**Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (X2)**

| <b>Reliability Statistics</b> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha              | N of Items |
| .838                          | 12         |

Sumber : data diolah dari SPSS 26 (2024)

Semua 12 pernyataan dalam variabel Lingkungan Kerja Fisik dinyatakan reliabel, menurut hasil uji reliabilitas, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Dengan nilai cronbach alpha sebesar 0.838, variabel ini berada di atas batas kritis sebesar 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja fisik sangat akurat dan dapat digunakan sebagai ukuran dalam penelitian ini.



**Table 4.15**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .812                   | 10         |

Sumber : data diolah dari SPSS 26

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kinerja memiliki nilai cronbach alpha 0,812, lebih tinggi dari batas kritis 0,60. Oleh karena itu, setiap pernyataan yang berhubungan dengan sepuluh variabel motivasi dapat diandalkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang berhubungan dengan variabel motivasi sangat akurat dan dapat digunakan untuk mengukur hasil penelitian ini.

### 3. Uji Normalitas

**Table 4.16**  
**Hasil Uji Normalitas Data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|  |                         | Unstandardized Residual |      |
|--|-------------------------|-------------------------|------|
| N  |                         | 75                      |      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>         | Mean                    | .0000000                |      |
|  | Std. Deviation          | 4.66936013              |      |
| Most Extreme Differences                 | Absolute                | .110                    |      |
|  | Positive                | .110                    |      |
|  | Negative                | -.109                   |      |
| Test Statistic                           |                         | .110                    |      |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>      |                         | .026                    |      |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup> | Sig.                    | .028                    |      |
|  | 99% Confidence Interval | Lower Bound             | .023 |
|  |                         | Upper Bound             | .032 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.026 lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,01 setelah data diuji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Tabel di atas menunjukkan nilai ini. Ini menunjukkan bahwa penyebaran data normal

### 4. Uji Multikolinearitas

**Table 4.17**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | 39.799                      | 8.290      |                           | 4.801 | <.001 |                         |       |
|       | Total X1   | -.098                       | .201       | -.060                     | -.488 | .627  | .904                    | 1.106 |
|       | Total X2   | .048                        | .128       | .046                      | .370  | .712  | .904                    | 1.106 |

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber : data diolah dari SPSS 26 (2024)



Dari tabel di atas, kita dapat mengetahui bahwa nilai toleransi dari ketiga variabel independen lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00, sehingga kita dapat menyimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas dalam model regresi. Dalam model regresi yang baik, seharusnya tidak ada korelasi di antara variabel bebas (Sugiyono, 2017)

### 5. Uji Autokorelasi

**Table 4.19**  
**Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .063 <sup>a</sup> | .004     | -.024             | 4.73377                    | 1.621         |

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

b. Dependent Variable: Total Y

Sumber : data diolah dari SPSS 26 (2024)

Nilai Durbin-Watson sebesar 1,621, yang berada pada interval, menunjukkan bahwa tidak ada masalah autokorelasi dalam model regresi ini, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.18 di atas 1,550 – 2,460.

### 6. Uji Heteroskedastisitas

**Table 4.20**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | 13.895                      | 4.983      |                           | 2.788  | .007 |
|       | Total X1   | -.031                       | .121       | -.030                     | -.255  | .799 |
|       | Total X2   | -.189                       | .077       | -.290                     | -2.452 | .017 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : data diolah dari SPSS 26 (2024)

Glejser test model menemukan nilai signifikansi 0,799 untuk variabel Motivasi (X1), dan nilai signifikansi 0,017 untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2). Semua nilai signifikansi (Sig.) di atas 0,05. Karena data ini tidak menunjukkan gangguan heteroskedastisitas, model regresi ini dapat digunakan sebagai data penelitian.

### 7. Uji Analisis Regresi

**Table 4.21**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**  
**Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     | (Constant) | 41.198                      | 7.335      |                           | 5.616 | <.001 |
|       | Total X1   | -.075                       | .190       | -.046                     | -.395 | .694  |

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber : data diolah dari SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.20 hasil yang didapat dengan menggunakan program SPSS 26 dapat dijelaskan bahwa : Besarnya konstanta pada persamaan X1 terhadap Y sebesar 41,198. Variabel X1 (Motivasi) pada persamaan diatas diperoleh nilai sebesar -0.075 dengan nilai sig. 0.694 yang berarti mengalami pengaruh negative (Turun) akan berpengaruh langsung pada kinerja (Y).



**Table 4.23**

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda X1, X2 Terhadap Y**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     | (Constant) | 39.799                      | 8.290      |                           | 4.801 | <.001 |
|       | Total X1   | -.098                       | .201       | -.060                     | -.488 | .627  |
|       | Total X2   | .048                        | .128       | .046                      | .370  | .712  |

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber : data diolah dari SPSS 26 (2024)

**8. Uji Koefisien Korelasi**

**Table 4.24**

**Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana**

**Correlations**

|    |                     | X1     | X2     | Y     |
|----|---------------------|--------|--------|-------|
| X1 | Pearson Correlation | 1      | .310** | -.008 |
|    | Sig. (2-tailed)     |        | .007   | .947  |
|    | N                   | 75     | 75     | 75    |
| X2 | Pearson Correlation | .310** | 1      | .049  |
|    | Sig. (2-tailed)     | .007   |        | .675  |
|    | N                   | 75     | 75     | 75    |
| Y  | Pearson Correlation | -.008  | .049   | 1     |
|    | Sig. (2-tailed)     | .947   | .675   |       |
|    | N                   | 75     | 75     | 75    |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji korelasi antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai Koefisien sebesar -0,008, menunjukkan hampir tidak ada korelasi antara X1 dan Y. Nilai signifikansinya adalah 0,947 yang sangat tinggi, menunjukkan bahwa korelasi ini tidak signifikan secara statistik.

Uji korelasi antara variabel lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai Koefisien korelasi sebesar 0,049 menunjukkan korelasi positif yang sangat lemah antara X2 dan Y. Nilai signifikansinya adalah 0,675 yang juga termasuk tinggi, artinya korelasi tersebut tidak signifikan secara statistik

**Table 4.25**

**Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .055 <sup>a</sup> | .003     | -.025             | 4.81238                    |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Data diolah dari SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table 4.25 dapat diketahui bahwa uji korelasi berganda variable motivasi (X1), Lingkungan kerja fisik (X2) terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.055. Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi pada tabel bahwa hubungan variable motivasi (X1), lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan berada dalam kategori “sangat kurang baik”.



**9. Analisis Koefisien Determinasi (R2)**

**Table 4.26**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Motivasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .046 <sup>a</sup> | .002     | -.012             | 4.70571                    |

a. Predictors: (Constant), Total X1

Sumber : data di olah dari SPSS 26 (2024)

**Table 4.27**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .027 <sup>a</sup> | .001     | -.013             | 4.70901                    |

a. Predictors: (Constant), Total X2

Sumber : data diolah dari SPSS 26 (2024)

Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) mempengaruhi variabel Kinerja (Y) sebesar 0,1%, menurut tabel 4.24, dan nilai determinasi persegi (R2) adalah 0,001

**Table 4.28**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .063 <sup>a</sup> | .004     | -.024             | 4.73377                    |

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Sumber : data diolah dari SPSS 26 (2024)

Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) mempengaruhi variabel Kinerja (Y) sebesar 0,1%, menurut tabel 4.24, dan nilai determinasi persegi (R2) adalah 0,001

**10. Uji Hipotesis**

**Table 4.29**

**Uji T Pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     | (Constant) | 39.799                      | 8.290      |                           | 4.801 | <.001 |
|       | Total X1   | -.098                       | .201       | -.060                     | -.488 | .627  |
|       | Total X2   | .048                        | .128       | .046                      | .370  | .712  |

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber : data diolah dari SPSS 26



Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,775 > 1,674) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,1 atau (0,000 < 0,1). Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Menurut tabel 4.26, nilai t tabel dengan dk adalah 1,99346, sehingga nilai t hitung sebesar - 0,488 kurang dari t tabel, dan nilai sig 0,627 lebih besar dari 0,05 sehingga Ha ditolak

**Table 4.30**  
**Uji F Pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |      |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F    | Sig.              |
| 1                  | Regression | 6.530          | 2  | 3.265       | .146 | .865 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 1613.416       | 72 | 22.409      |      |                   |
|                    | Total      | 1619.947       | 74 |             |      |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi

Sumber : data diolah dari SPSS 26 (2024)

Dengan nilai (Fhitung < Ftabel,) yaitu (0,146 < 3,12) dan nilai signifikansi (0.865 > 0,05), hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja fisik tidak memengaruhi kinerja secara signifikan..

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak, yang menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja fisik tidak berdampak signifikan pada kinerja. PT Gana Sakti Indonesia

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Gana Sakti Indonesia dapat di simpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil yang didapat dengan menggunakan program SPSS 26 dapat dijelaskan bahwa besarnya konstanta pada persamaan X1 terhadap Y sebesar 41,198. Variabel X1 (Motivasi) pada persamaan Di atas, diperoleh nilai sebesar -0.075 dengan nilai sig. 0,694, yang menunjukkan bahwa pengaruh negatif (turun) akan berdampak langsung pada kinerja (Y). Berdasarkan persamaan regresi,  $Y = 41.198 - 0.075 X1$ , dan nilai determinasi persegi (R2) sebesar 0,002, maka disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0,2%. Selain itu, seperti yang ditunjukkan oleh variabel motivasi Artinya, motivasi tidak memengaruhi kinerja secara signifikan.
2. Berdasarkan hasil yang didapat dengan menggunakan program SPSS 26 dapat dijelaskan bahwa besarnya konstanta pada persamaan X2 terhadap Y sebesar 36,955. Variabel X2 (Lingkungan Kerja Fisik) pada persamaan diatas diperoleh nilai 0,028 dengan nilai sig. 0,818 menunjukkan hasil positif searah, dan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel kinerja (Y) akan meningkat jika variabel lingkungan kerja fisik (X2) meningkat, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat dengan persamaan regresi  $Y = 36.955 + 0.028 X2$ . Nilai determinasi kuadrat (R2) adalah 0,001, sehingga disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X2) memberikan pengaruh sebesar 0,1% terhadap variabel kin Artinya, lingkungan tempat kerja sangat memengaruhi kinerja.
3. Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS 26, dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki koefisensi regresi negatif (-0,098) terhadap variabel kinerja, dan variabel lingkungan kerja fisik (X2) memiliki



koefisien regresi positif (0,048) terhadap variabel kinerja. Dengan persamaan regresi  $Y = 39.799 - 0,098 X_1 + 0,048 X_2$ , nilai determinasi kuadrat (Adjst R<sup>2</sup>) adalah 0,004. Dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, yang menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja fisik tidak berdampak signifikan pada kinerja PT Gana Sakti Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung Remaja Rosdakarya.
- Abraham H. Maslow. (2021). Motivation and Personality, terj. Nurul Iman, Motivasi dan Kepribadian 1 (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1993), 43-46.
- Aditama. (2020). Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi. Perdana Publishing.
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator (edisi ke2). ZANAFAPUBLISHING.
- Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anang Firmansyah, Budi W dan Mahardika. 2018. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Ansory Al Fadjar, dkk. 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Arifin, Syamsul, 2019. Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan. Jakarta Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Edy, Sutrisno, .2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Fahmi, 2017. Pengantar Ilmu kepemimpinan, Divisi Buku Perguruan Tinggi PT. Rajagrafindo Persada, Depok
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Alfabeta
- Fahmi,Irham., 2017. Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi. Alfabeta. Bandung
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2015. Manajemen Pemasaran Edisi Pertama. Yogyakarta BPFE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. Maneggio:



- Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 120–135.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta PT Grasindo
- Hidayat, R. (n.d.). *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Hutahaean, W. S. (2021) *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. 1 ed. Malang: Ahlimedia Press
- Ismail Nurdin, dan Hartati, Sri. (2019). *Metodologi Penelitian sosial*. Surabaya : Media Sahabat Cendikia.
- Jalan. (n.d.). Universitas Islam Riau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
- Karyawan dan Kinerja Perusahaan, K., Ayu Andini Wiandari, I., & Sri Darma, G. (2017). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan*. 14(2). <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Lidia Lusri dan Hotlan Siagian, *Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra*. AGORA Vol. 5, No. 1, (2017)
- Lingkungan, D., Fisik, K., Kerja, L., Fisik, N., Kepuasan, T., Karyawan, K., Surijadi, H., Bisnis, A., Negeri, P., Id, A. H. C., & Idris, Y. (2020). Herman Surijadi & Yuslan Idris-Administrasi Bisnis Polnam & Program Studi Niaga STIA Said Perintah LPPM STIA Said Perintah. In *Public Policy (Vol. 1, Issue 1)*. <http://www.medanbisnisdaily.com>,
- Mangkunegara, Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Motivasi, P., Disiplin, D., Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (n.d.). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Nugroho, Yohanes Arianto Budi. 2019. *Pelatihan dan Pengembangan SDM (Teori dan Aplikasi)*. Cet. I. Jakarta: Universitas Katolik Cabang Atma Jaya.
- Pamulang, W. U. (2019). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Scientifik Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>
- Penelitian, A. P. (n.d.). *BAB III Metode Penelitian*.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.



- Rian Maspeke, R., Pioh, N., & Undap, G. (n.d.). Manajemen Dan Desa Dalam Meningkatkan Pembangunan Di Desa Doloduo Kecamatan Dumoga Barat Kabupaten Bolaang Mongondow.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Rona Tanjung, Hutri Agus Romi & Faqar Firmansyah. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dharma Pacificengineering. Volume 6 No. 1 Tahun 2023, E-ISSN 2655-5921
- S.P. Hasibuan. Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Santoso, S. (2015). SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sarinah., Mardalena. (2017). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan (Vol. 13, Issue 1). [www.jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id](http://www.jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id).
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner dalam Wijayanti (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sudjana. (2015). Metode Statistik. Bandung: Edisi Ke 5
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono (2019). Statistika untuk Penelitian. Bandung CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Wahyudi. (2017). Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner (H. Akdon Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Winardi. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.