



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BISMA NARENDRA DI CIBITUNG KABUPATEN BEKASI

THE EFFECT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BISMA NARENDRA IN CIBITUNG, BEKASI REGENCY

Nona Dora Dorina Pattinama¹, Indri Indirasari²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : Doranona16@gmail.com^{1*}, dosen02358@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 13-03-2025

Revised : 15-03-2025

Accepted : 17-03-2025

Published: 19-03-2025

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of the physical work environment and work motivation on employee performance at PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi in Cibitung, Bekasi Regency. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 84 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that the physical work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 38.6% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{tabel}$ or $(7.181 > 1.989)$. Work motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 50.7% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{tabel}$ or $(9.175 > 1.989)$. The physical work environment and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.171 + 0.292X_1 + 0.506X_2$. The coefficient of determination value is 56.8% while the remaining 43.2% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F_{tabel}$ or $(53.218 > 2.720)$.

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 84 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,181 > 1,989)$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 50,7% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,175 > 1,989)$. Lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,171 + 0,292X_1 + 0,506X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,8% sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(53,218 > 2,720)$.

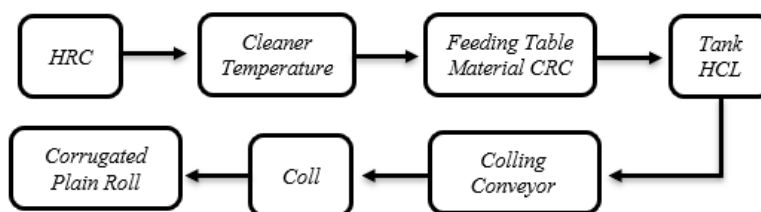
Kata Kunci : *Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*



PENDAHULUAN

Perusahaan penting mengoptimalkan kinerja karyawannya, mengingat sumber daya manusia menjadi pelaku dalam mewujudkan tujuannya. Dengan demikian sudah seharusnya pimpinan mampu mendorong karyawan bekerja secara optimal untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan. Kinerja dapat dinilai dari capaian produksi dari ke 3 (tiga) jenis produksi yang menjadi andalan perusahaan diantaranya yakni *Cold Rolled Coil (CRC)* kemudian *Baja Galvanis Steel (BjLS)* dan *Tolling* atau pencelupan baja atau sering dikenal dengan maklon CRC penilaian kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan target produksinya. Adapun produk yang dihasilkan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi dipergunakan oleh masyarakat, baik untuk perumahan, pembangunan infrastruktur, maupun industri pembuatan sarana lainnya

Kegiatan produksi PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi menggunakan proses produksi *layout* didalam mengatur mesin-mesin yang dipakai. Produk *layout* sering disebut *line layout* karena fasilitas produksinya berurutan sesuai dengan jalan proses-proses produksi dari bahan mentah sampai menjadi produk jadi. Secara sederhana kegiatan perusahaan dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut ini :



Sumber : PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi (2024)

Gambar 1.1
Layout Proses Produksi Galvanized Iron

Berdasarkan *Layout* proses produksi Baja Lapis Seng yang ditunjukkan pada gambar 1.1 di atas, dalam menjalankan produksinya, PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi menggunakan beberapa mesin utama antara lain *Hot Rolled Coil (HRC)* berupa gulungan baja yang masih hitam (kotor) diproses dengan pembersihan untuk menghilangkan karat atau bercak kotor yang menempel di material HRC.

Selanjutnya material HRC yang sudah bersih dilakukan pemisahan berdasar ukuran ketebalan dan ukuran lebar maupun Panjang material yang selanjutnya dilakukan pencelupan (*Coating*) sehingga dinamakan *Cold Rolled Coil (CRC)* yang kemudian diletakkan di feeding tabel untuk memulai proses selanjutnya

Tabel 1.1 Merupakan Standar Pengelompokan Penilaian Kinerja Karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi

Rentang Nilai	Nilai	Keterangan
91 s/d 100%	SB	Sangat Baik
81 s/d 90%	B	Baik
71 s/d 80%	C	Cukup
61 s/d 70%	K	Kurang
< 60%	SK	Sangat Kurang

Sumber: PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi, 2024 (Diolah oleh penulis, 2024)

Berdasarkan tabel 1.1 adapun hasil *survey* terkait dengan hasil penilaian kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi selama periode tahun 2019-2023 yang diperoleh penulis, menunjukkan capaian kinerja yang cenderung menurun, seperti yang disajikan dalam tabel 1.2 di bawah ini:



Tabel 1.2 Data Kinerja Karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi Tahun 2019-2023

Indikator	Target (%)	Capaian per Tahun (%)				
		2019	2020	2021	2022	2023
1. Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	77,5%	74,2%	78,2%	68,8%	68,7%
2. Kuantitas hasil pekerjaan yang diselesaikan karyawan	100%	79,8%	70,8%	82,4%	77,5%	72,6%
3. Pengetahuan terkait bidang pekerjaan karyawan	100%	84,6%	65,5%	85,7%	83,3%	75,6%
4. Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	100%	81,6%	73,2%	84,6%	68,5%	68,2%
5. Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	82,5%	71,6%	83,5%	74,2%	72,3%
Capaian Rata-rata		81,2%	71,1%	82,9%	74,5%	71,5%
Kriteria		Baik	Cukup	Baik	Cukup	Cukup

Sumber: PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi, 2024 (Diolah oleh penulis, 2024)

Berdasarkan data pada tabel 1.2 di atas, kinerja yang diukur dari beberapa indikator, yaitu indikator kualitas kerja, indikator kuantitas kerja, indikator pengetahuan tentang pekerjaan karyawan, indikator kemampuan terkait bidang pekerjaan karyawan dan indikator memiliki rasa tanggung jawab pada bidang pekerjaannya, dari keseluruhan indikator tersebut pencapaian setiap tahunnya fluktuatif dan cenderung mengalami penurunan

Terkait capaian kinerja yang menurun yang dipaparkan di atas, juga disertai dengan menurunnya capaian produksi yang tidak mencapai target yang ditentukan seperti pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3 Data Jumlah Produksi Baja Lapis Seng PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi Tahun 2021-2023

Bulan	Jumlah Produksi Galvanis Baja Lapis Seng (Dalam Metrik Ton)		
	2021	2022	2023
Januari	2.255	2.210	2.252
Pebruari	2.310	2.230	2.282
Maret	2.355	2.212	2.276
April	2.360	2.370	2.113
Mei	2.315	2.190	2.132
Juni	2.298	2.272	2.215
Juli	2.256	2.165	2.166
Agustus	2.253	2.210	2.128
September	2.292	2.230	2.154
Oktober	2.318	2.218	2.122
Nopember	2.380	2.215	2.180
Desember	2.218	2.230	2.165
Jumlah	27.610	26.752	26.185
Target (MT)	30.531	30.546	30.561
Persentase (%)	90,4%	87,6%	85,7%

Sumber: PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi, 2024 (Diolah oleh penulis, 2024)

Berdasarkan data pada tabel 1.3 di atas, memperlihatkan bahwa capaian produksi *Cold Rolled Coil* (CRC), *Galvanis* dan *Tolling* yang didasarkan pada target yang ditetapkan secara agregat capaian produksi dari tahun 2021 sampai 2023 menunjukkan perkembangan capaian yang fluktuatif dengan kecenderungan menurun

Pada tahun 2021 jumlah produksi yang mampu dihasilkan dicapai sebanyak 27.610 MT atau rata-rata sebesar 90,4%. Kemudian pada tahun 2022 produksi secara keseluruhan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebanyak 26.752 MT atau rata-rata hanya dicapai sebesar 87,6%. Selanjutnya pada tahun 2023 jumlah produksi secara keseluruhan kembali menurun dari tahun sebelumnya yang hanya dicapai sebanyak 26.185 MT atau rata-rata hanya dicapai sebesar 85,7%.

Lingkungan kerja fisik yang baik akan memiliki dampak yang baik pula pada peningkatan kinerja, namun sebaliknya lingkungan kerja fisik yang kurang baik akan memiliki dampak kurang baik pula pada peningkatan kinerja. Kondisi yang terjadi di PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi menunjukkan beberapa indikator yang kurang mendukung seperti yang penulis



lakukan dengan kegiatan *prasurvey* sebanyak 30 karyawan dimana penilaian karyawan dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.4 Data Lingkungan Kerja Fisik PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi Berdasar *Prasurvey* 30 Karyawan

Aspek	Jumlah <i>Prasurvey</i>	Setuju		Kurang Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1. Setiap ruang kerja karyawan di PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi pencahayaan sudah cukup terang	30	12	40,0%	18	60,0%
2. Perusahaan memasang AC di setiap ruangan kerja karyawan sehingga cukup nyaman	30	14	46,7%	16	53,3%
3. Perusahaan memperkejakan tenaga keamanan serta memberikan peralatan keamanan cukup baik	30	13	43,3%	17	56,7%
4. Karyawan mendapatkan fasilitas kerja dari perusahaan yang cukup memadai	30	10	33,3%	20	66,7%
5. Perusahaan sudah mendesain ruang kerja agar karyawan per divisi secara baik	30	13	43,3%	17	56,7%
Rata-rata		12	41,33%	18	58,7%

Sumber: *Prasurvey*, PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi, 2024.

Berdasarkan data pada tabel 1.4 di atas, tanggapan karyawan berdasar hasil *prasurvey* terkait kondisi lingkungan kerja menunjukkan hampir semua indikator masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan. Indikator tersebut diantaranya indikator penerangan dari 30 karyawan yang diprasurvey memberikan tanggapan yang bervariasi dimana sebanyak 12 karyawan atau 40,0% memberikan tanggapan setuju. Kemudian pada indikator suhu udara di ruang kerja, sebanyak 14 karyawan atau 46,7% memberikan jawaban setuju namun sebanyak 16 karyawan atau 53,3% memberikan respon kurang setuju

Motivasi seharusnya mampu mendorong semangat dalam bekerja dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kebutuhan primer tidak luput dari kebutuhan akan pemenuhan kebutuhan hidup dengan demikian faktor uang gaji juga sering masih menjadi kendala di perusahaan. Aspek pemenuhan akan peningkatan karir juga perlu diperhatikan mengingat karyawan harus menjadi individu yang lebih baik dari komunitasnya. Dengan jabatan yang diincar maka mereka akan senantiasa meningkatkan kemampuan dan skill yang sudah dimiliki untuk mendukung karir di tempat kerja karyawan.

Setiap perusahaan ingin para karyawannya memiliki motivasi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing, dengan demikian motivasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Motivasi sering dikaitkan dengan cara orang berperilaku dalam suatu organisasi dan ini merupakan salah satu norma yang menggambarkan keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi

Motivasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota perusahaan karena nilai-nilai yang terkandung dalam budaya pada suatu perusahaan dapat dijadikan sebagai acuan perilaku dari anggota perusahaan, sehingga apabila motivasi dari suatu perusahaan baik maka tidak mengherankan jika anggota perusahaan tersebut adalah orang-orang yang baik kualitasnya. Untuk memperoleh data terkait dengan motivasi, penulis melakukan kegiatan penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan dengan beberapa indikator yang menjadi acuan dan diperoleh gambaran data seperti yang disajikan pada tabel 1.5 berikut ini:



Tabel 1.5 Data Motivasi Karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi Berdasarkan Pada Hasil Prasurvei 30 Karyawan

Indikator	Pernyataan	Jumlah Prasurvei	Setuju		Kurang Setuju	
			Orang	%	Orang	%
Kebutuhan fisiologis	Pemberian gaji dari perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan	30	9	30,0%	21	70,0%
Kebutuhan rasa aman	Guna menjamin ketenangan dalam bekerja, perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan	30	11	36,7%	19	63,3%
Kebutuhan sosial	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan	30	13	43,3%	17	56,7%
Kebutuhan penghargaan	Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya	30	15	50,0%	15	50,0%
Kebutuhan aktualisasi diri	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya	30	14	46,7%	16	53,3%
Rata-rata			12	41,3%	18	58,7%

Sumber: Prasurvei, 2024

Berdasarkan data hasil prasurvei yang ditunjukkan pada tabel 1.5 di atas, dari jumlah presurvei 30 karyawan memperoleh tanggapan yang bervariasi, dimana untuk semua indikator motivasi menunjukkan hampir semua aspek masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan. Indikator tersebut diantaranya pemenuhan kebutuhan fisiologis terutama pada pemberian gaji dari perusahaan yang sudah sesuai dengan keinginan karyawan, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 9 karyawan atau 30,0%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 21 karyawan atau sebesar 70,0%. Hal ini menggambarkan terkait pemberian imbalan gaji selama ini belum sesuai dengan apa yang menjadi harapan karyawan yang menginginkan pada setiap tahunnya ada kenaikan secara berkala mengingat harga hampir semua kebutuhan hidup selama ini terus meningkat sehingga gaji yang diterima sering tidak cukup untuk memenuhinya.

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel *dependen*, variabel *independen*, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi diindikasikan adanya korelasi antar variabel *independen*



- c. Uji Autokorelasi
Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel.
- d. Uji Heteroskedastisitas
Menurut Ghozali (2021: 139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”

3. Analisis Regresi

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel *dependen* berdasarkan nilai-nilai variabel *independen* dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel *dependen* dengan variabel *independen* secara bersama-sama

4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* baik secara parsial maupun simultan

5. Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* baik secara parsial maupun simultan.

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2020: 213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan.” Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Penerangan lampu di tempat kerja sudah cukup terang	0.462	0,215	Valid
2	Pencahayaannya di sarana lain diluar ruangan kerja sudah cukup terang	0.508	0,215	Valid
3	Perusahaan memasang AC di setiap ruangan kerja karyawan	0.580	0,215	Valid
4	Suasana ruang kerja cukup nyaman digunakan untuk bekerja	0.488	0,215	Valid
5	Perusahaan memfasilitasi peralatan keamanan dalam bekerja	0.439	0,215	Valid
6	Perusahaan memiliki tenaga keamanan atau security yang cukup	0.452	0,215	Valid
7	Karyawan mendapatkan fasilitas kerja dari perusahaan yang cukup memadai	0.635	0,215	Valid
8	Fasilitas dan kelengkapan kerja yang diberikan perusahaan dapat membantu pekerjaan karyawan	0.563	0,215	Valid
9	Perusahaan sudah mendesain ruang keriakaryawan secara baik	0.615	0,215	Valid
10	Dekorasi yang dibuat di ruang kerja membuat karyawan merasa nyaman	0.568	0,215	Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024).

Berdasarkan data pada tabel 4.9 di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel lingkungan kerja fisik (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,215), dengan demikian maka semua



indikator kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pemberian gaji dari perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan	0.483	0,215	Valid
2	Bonus yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan karyawan	0.353	0,215	Valid
3	Guna menjamin ketenangan dalam bekerja, perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan	0.398	0,215	Valid
4	Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang sesuai dalam menjamin keamanan kerja karwawannya	0.559	0,215	Valid
5	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan	0.642	0,215	Valid
6	Atasan selalu mendorong karyawan untuk mampu bekerjasama dengan unit kerja lain	0.548	0,215	Valid
7	Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya	0.641	0,215	Valid
8	Perusahaan memberikan <i>reward</i> pada karyawan yang memiliki prestasi kerja	0.542	0,215	Valid
9	Perusahaan menempatkan karyawan pada unit kerja tertentu sesuai dengan kemampuannya	0.660	0,215	Valid
10	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya	0.376	0,215	Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024).

Berdasarkan data pada tabel 4.10 di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel motivasi kerja (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,215), dengan demikian maka semua indikator kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang cukup baik	0.335	0,215	Valid
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	0.557	0,215	Valid
3	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0.399	0,215	Valid
4	Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0.468	0,215	Valid
5	Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0.545	0,215	Valid
6	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	0.476	0,215	Valid
7	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan <i>jobdesk</i> nya	0.601	0,215	Valid
8	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	0.465	0,215	Valid
9	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan	0.654	0,215	Valid
10	Karyawan sudah terbiasa dengan tidak <i>menunda-nunda</i> pekerjaannya	0.424	0,215	Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024).

Berdasarkan data pada tabel 4.11 di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,215), dengan demikian maka semua indikator kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Indicators
.720	10

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X₁) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,720 > 0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Indicators
.687	10

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X₂) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,687 > 0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Indicators
.648	10

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 di atas, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,648 > 0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.49545096
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.048
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

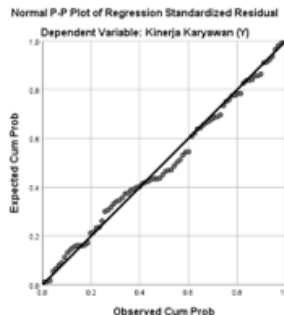
Sumber: Data diolah oleh penulis (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15 di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti



arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil gambar diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini



Sumber: Data diolah oleh penulis (2024).

Gambar 4.2
Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik 4.2 di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.171	2.918		2.800	.006		
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.292	.086	.307	3.390	.001	.649	1.542
	Motivasi Kerja (X2)	.506	.087	.529	5.837	.000	.649	1.542

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024).

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.16 di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,649 dan motivasi kerja sebesar 0,649 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel lingkungan kerja fisik sebesar 1,542 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,542 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.18
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.754 ^a	.568	.557	2.526	2.342

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,342 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.



d. Uji Heteroskedastisitas

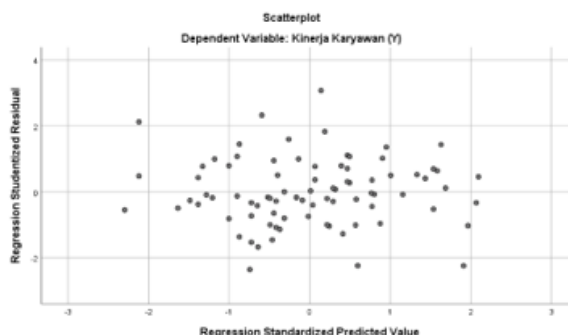
Tabel 4.19
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.381	1.824		1.305	.196
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.055	.054	.139	1.018	.312
Motivasi Kerja (X2)	-.067	.054	-.170	-1.242	.218

a. *Dependent Variable:* RES2
Sumber: Data diolah oleh penulis (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19 di atas, *glejser test model* pada variabel lingkungan kerja fisik (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,312 dan motivasi kerja (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,218 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh penulis (2024).

Gambar 4.3
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar 4.3 di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

3. Uji Regresi

Tabel 4.22 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.171	2.918		2.800	.006
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.292	.086	.307	3.390	.001
Motivasi Kerja (X2)	.506	.087	.529	5.837	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah oleh penulis (2024).



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,171 + 0,292X_1 + 0,506X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8,171 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,171 poin
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X_1) sebesar 0,292 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja fisik (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,292 poin.
- Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,506 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,506 poin.

4. Uji Koefisien Kolerasi

Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations ^b			
		Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	Pearson Correlation	1	.621**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=84

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,621 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya lingkungan kerja fisik mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.25 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations ^b			
		Motivasi Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi Kerja (X_2)	Pearson Correlation	1	.712**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=84

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,712 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.26 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.557	2.526

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024).



Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.26 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,754 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.27 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.379	2.992

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,386 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 38,6% sedangkan sisanya sebesar (100-38,6%) = 61,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4.28 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.501	2.683

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.28 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,507 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 50,7% sedangkan sisanya sebesar (100-50,7%) = 49,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4.29 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.557	2.526

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.29 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,568 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 56,8% sedangkan sisanya sebesar (100-56,8%) = 43,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.30 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.873	3.084		5.147	.000
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.591	.082	.621	7.181	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024).



Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.30 di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,181 > 1,989)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi

Tabel 4.31 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.586	2.774		4.538	.000
	Motivasi Kerja (X_2)	.680	.074	.712	9.175	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.31 di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,175 > 1,989)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi

Tabel 4.32 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	679.172	2	339.586	53.218	.000 ^b
	Residual	516.864	81	6.381		
	Total	1196.036	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.32 di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(53,218 > 2,720)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,873 + 0,591X_1$, nilai korelasi sebesar 0,621 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,181 > 1,989)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12,586 + 0,680X_2$ nilai korelasi sebesar 0,712 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 50,7% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,175 > 1,989)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bisma



Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

3. Lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,171 + 0,292X_1 + 0,506X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,754 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,8% sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(53,218 > 2,720)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah (2020) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Algifari (2019) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah (2021) *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Andayani, K. V., & Ariska, J. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 322-330.
- Andi Sopandi, Leni Febriani Gea (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan*. Jurnal Swara Manajemen Vol.3 No.2. ISSN: 2962-8938. Universitas Pamulang.
- Anoraga. Panji (2021) *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto Suharsimi (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aulia, M., & Ariyanto, A. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bni Tbk Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 554-570.
- Fahmi. Irham (2021) *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni. Abdurahman (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Firmansyah dan Mahardhika (2021) *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- G.R Terr. Leslie W. Rue (2020) *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali. Imam (2019) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo (2019) *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Hamali Arif Yusuf (2020) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani. Ririn (2020) *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko T. Hani (2020) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja (2020) *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.



- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri Tanjung (2021) *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Hery (2019) *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.
- Imam Ghozali (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Irfan Rizka Akbar (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1. ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.
- Ishak dan Hendrik (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Tri Sakti.
- Istijanto (2019) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Jayusman, H., Setyorini, W., & Prakasa, A. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara. *Magenta*, 9(2), 75-82.
- Junaedi, A., & Indirasari, I. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT ANGKASA PURA SOLUSI (DIVISI HUMAN RESOURCE AND GENERAL AFFAIR). *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 1921-1932.
- Maholtra. Naresh K (2018) *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
- Maisarah, S., & Sumarni, I. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BAKTI PUTRA MERATUS. *JAPB*, 4(2), 702-712.
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2020) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Mardiana, S. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Ciputat Timur. *Jurnal Kreatif*, 8(2), 2339-0689.
- Marwansyah (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Maslow dalam Sutrisno (2020) *Motivasi Dan Kepribadian*. Yogyakarta: Cantika Pustaka.
- Mathis dan Jackson (2021) *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael R Carrell (2020) *Human Resource Management Global for managing Diverse Workplace*, Edition, Prentice Hall Inc. New Jersey.
- Nawawi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Nugroho (2021) *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus*. Jurnal Kajian Akuntansi, 2(1), 98-107.
- Oktapiani, P., & Indirasari, I. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Candi Malindo Bangkit Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(10), 157-167.



- Oktavia, I., Halin, H., & Purnamasari, E. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(4), 1599-1610.
- Pamela & Oloko (2019) *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2)
- Rahmania, R. S., & Indirasari, I. (2023). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM PERHUTANI KPH TASIKMALAYA. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1140-1151.
- Randi (2021) *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: Andi.
- Ratundo dan Sacket (2020) *The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job*.
- Rivai Veithzal (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Safroni (2021) *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Salam, Burhanuddin (2020) *Pengantar Filsafat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Santoso. Singgih (2019) *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Sarwono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sedarmayanti. (2020) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan. Ketiga Belas. Jakarta: Bumi aksara.
- Simamora. Bilson (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela (2020) *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto (2021) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto (2020) *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Sofyandi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Solihin, Ismail (2021) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sopandi, A., & Gea, L. F. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 260-269.
- Stoner dalam Wijayanti (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 1-6.
- Sudjana (2019) *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.



- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman. Wawan (2019) *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sujarweni. V. Wiratna. (2020) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Supangat. Andi (2020) *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno. Edi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tanjung (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti
- Umi Narimawati (2020) *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Wexley dan Yukl (2019) *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Wibowo (2021) *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya (2019) *Pengantar Evaluasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan (2021) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, R. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai bidang sekretariat pada dinas perindustrian perdagangan, koperasi, dan usaha mikro kecil dan menengah provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. *Volume, 5*, 150-164.
- Wulansasi, R. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif, 3*(1).
- Yughi, S. A., Widodo, A. S., & Arsid, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kiat Pangan Persada. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business, 5*(3), 640-648.
- Zainal (2020) *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.