

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN FINANCE & TREASURY PADA PT SICEPAT EKSPRES INDONESIA JAKARTA SELATAN

Meilisa Andriani¹, Reni Hindriari²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ Melisaandriani09@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen00227@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of the physical work environment and work motivation on employee performance. This research was conducted by analyzing the performance of employees of the Finance & Treasury Department at PT. SiCepat Express Indonesia, South Jakarta. Both partially and simultaneously. This research model uses associative quantitative research methods. In this research there are 3 variables, namely the physical work environment (X1) and work motivation (X2) which are independent variables and employee performance (Y) is the dependent variable. The objects of this research are employees of the Finance & Treasury Department at PT. SiCepat Ekspres Indonesia as many as 79 people. The sampling technique uses a population research sample in calculations up to an error rate of 5% so that the sample studied was 79 respondents. Data analysis used in this research uses classical assumption tests, simple and multiple linear regression tests and also hypothesis testing. Based on the SPSS Version 25 test results from the tests that have been carried out, it is known that the physical work environment and work motivation simultaneously influence employee performance. The research results show that from the t test results of the physical work environment variable (X1) on employee performance (Y) it was obtained that t_{count} was $7.742 > t_{table}$ 1.990 and the significance value was $0.000 < 0.05$, and the t test results of the work motivation variable (X2) on employee performance (Y) is obtained at t_{count} $7.520 > t_{table}$ 1.990 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Based on the results of the f test (simultaneous) obtained at f_{count} 116.35 $> f_{tabel}$ 3.12 and a significance value of $0.000 < 0.05$ and analysis of the coefficient of determination (R^2) obtained a result of 0.747 (74.7%) so it can be concluded that the work environment physical (X1) and work motivation (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Physical Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis kinerja karyawan Departemen Finance & Treasury Pada PT. SiCepat Ekspres Indonesia Jakarta Selatan. Baik secara parsial maupun simultan. Model penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif bersifat asosiatif. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi kerja (X2) merupakan variabel independen dan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel dependen. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Departemen Finance & Treasury Pada PT. SiCepat Ekspres Indonesia

sebanyak 79 orang. adapun teknik pengambilan sampel menggunakan sampel penelitian populasi dalam perhitungan sampai tingkat kesalahan 5% sehingga sampel yang diteliti sebanyak 79 responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana dan berganda dan juga uji hipotesis. Berdasarkan hasil uji SPSS Versi 25 dari pengujian yang telah dilakukan, diketahui bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan dari hasil uji t variabel lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh sebesar $t_{hitung} 7,742 > t_{tabel} 1,990$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan hasil uji t variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh sebesar $t_{hitung} 7,520 > t_{tabel} 1,990$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil nilai uji f (simultan) yang diperoleh sebesar $f_{hitung} 116,35 > f_{tabel} 3,12$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil sebesar 0,747 (74,7%) sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi kerja(X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).

Kata kunci: lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya.

Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainya. Karyawan adalah asset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Fenomena yang terjadi saat ini berkaitan dengan kinerja karyawan cukup banyak. Diantaranya, Menurut Setiawati (2018:341) “Fenomena menarik yang terjadi pada dunia kerja saat ini ada tiga”. Fenomena pertama adalah turnover yang cukup tinggi, karena semakin banyak perusahaan yang ada akan berdampak pada kemungkinan terjadinya turnover karena karyawan ingin berpindah ke tempat yang lebih baik atau yang mampu menarik perhatiannya, sehingga perusahaan harus berusaha untuk mempertahankan karyawan yang profesional dan produktif.

Berdasarkan penelitian tersebut karyawan di Indonesia yang memiliki level keterikatan yang tinggi, komitmen dan motivasi kerja yang kuat terhadap

pekerjaannya hanya sebesar 8%, sementara sisanya sebesar 92% melakukan pekerjaan dengan monoton yaitu berangkat ke kantor, bekerja, pulang, dan mendapatkan gaji pada akhir bulan. Dalam penelitian ini disebutkan, bahwa faktor yang menjadi penyebab rendahnya level keterikatan komitmen, dan motivasi kerja karyawan di Indonesia adalah gaji yang rendah, pekerjaan yang membosankan (monoton dan repetitif), dan tidak adanya sistem, jenjang karir dan perkembangan, sehingga tidak ada lagi pergerakan karir yang meningkatkan harapan dan motivasi.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut semakin nyata bahwa masalah sumber daya manusia harus benar-benar dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia agar mencapai tujuan akhirnya. Adapun tujuan akhir dari manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas, loyalitas, kepuasan kerja, dan motivasi kerja yang baik dari karyawan yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk menghasilkan kualitas perusahaan yang baik.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya mengenai kinerja, peneliti telah menemukan adanya fenomena yang terjadi dilapangan mengenai kuantitas atau jumlah pekerjaan karyawan. Dimana karyawan seringkali merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya, dikarenakan jumlah pekerjaan yang diberikan melebihi batas kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hal tersebut juga ditunjukkan dalam hal ketepatan waktu, dimana karyawan mengenai keterlambatan dalam penyelesaian laporan. Hal tersebut karena dipengaruhi oleh kuantitas

pekerjaan yang melebihi kemampuan karyawan, sehingga karyawan harus membagi waktu untuk mengerjakan pekerjaan lainnya, dimana hal tersebut dapat menghambat penyelesaian laporan yang mengakibatkan ketetapan waktu dalam penyelesaian pekerjaan terganggu. Penilaian kinerja karyawan pada Departemen Finance & Treasury PT Sicepat Ekspres Indonesia dijelaskan pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.2
 Penilaian Kinerja karyawan Departemen Finance & Treasury PT Sicepat Ekspres Indonesia

No	Unsur Penilaian	Penilaian Per Tahun				Mean	Keterangan	
		2019	2020	2021	2022			2023
1	Kualitas	85	86	85	82	90	85,6	Baik
2	Kuantitas	84	84	84	86	87	85	Baik
3	Ketepatan Waktu	73	73	80	74	75	75	Cukup Baik
4	Efektifitas	83	84	83	85	85	84	Baik
5	Kemandirian	84	84	84	85	85	84,4	Baik

Sumber : PT Sicepat Ekspres Indonesia (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut, dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian kinerja karyawan Departemen Finance & Treasury PT Sicepat Ekspres Indonesia Kota Jakarta Selatan selama periode tahun 2019 s/d 2023 cukup baik, hal ini pada indikator ketepatan waktu yang disebabkan barang yang dikirim customer tidak tepat waktu disebabkan banjir, macet dan masalah lain-lain. Pada tahun 2019 rata-rata penilaian dari seluruh indikator yang tercapai hanya sebesar 84

Pada tahun 2020 rata-rata penilaian dari seluruh indikator yang dicapai sebesar 84, pada tahun 2021 rata-rata penilaian dari seluruh indikator yang tercapai sebesar 84, pada tahun 2022 rata-rata penilaian dari seluruh indikator yang tercapai sebesar 85 dan pada tahun 2023 rata-rata penilaian dari seluruh indikator yang tercapai sebesar 87. Hal tersebut menandakan bahwa kinerja karyawan dinas pendidikan dan kebudayaan kota Depok belum maksimal, sehingga dapat mengganggu tujuan yang sudah ditetapkan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan contohnya lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli salah satunya yaitu menurut Latief et al (2022:54) "Mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari".

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan Departemen Finance & Treasury PT Sicepat Ekspres Indonesia, terdapat fenomena yang terjadi pada penelitian ini yang didasarkan pada aspek lingkungan fisik yang kurang baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini tabel lingkungan kerja fisik yang ada pada Departemen Finance & Treasury PT Sicepat Ekspres Indonesia yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.3
 Penilaian Lingkungan Kerja Fisik

No	Lingkungan Kerja Fisik	Unit	Terealisasi	Tidak Terealisasi	Keterangan
1	AC	25	14	11	Baik
2	Lampu	45	26	19	Baik
3	Peredam Suara	60	24	36	Cukup Baik
4	Cat	60	31	29	Baik
5	CCTV	20	12	8	Baik

Sumber : Departemen Finance & Treasury PT Sicepat Ekspres Indonesia (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terjadi beberapa kerusakan pada pendukung aktivitas kegiatan di perusahaan yang akan menghasilkan tingkat kinerja karyawan menurun seperti peredam suara yang sudah rusak dan tidak dapat berfungsi dengan baik sehingga masih terdengar suara kebisingan. Oleh karena itu, beberapa kendala yang terjadi sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini tentunya menjadi perhatian bagi perusahaan untuk melakukan tindakan perbaikan di kemudian hari agar faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Kondalkar dalam Fauziah (2020:55) mendefinisikan "Motivasi adalah hasrat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seseorang untuk menggunakan energi fisik dan energi mentalnya demi tercapainya tujuan yang di inginkan".

Berdasarkan penjelasan sebelumnya mengenai motivasi kerja karyawan, peneliti telah melakukan observasi dengan bagian personalia mengenai motivasi kerja karyawan. Peneliti telah menentukan adanya fenomena yang terjadi di lapangan, yaitu karyawan merasakan kurangnya perhatian dari atasan ke bawahan yang sudah bekerja secara maksimal mungkin, sehingga para bawahan mengalami penurunan semangat bekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, masih terdapat beberapa kebutuhan karyawan sebelum sepenuhnya terealisasikan dengan maksimal yang mana hal tersebut seharusnya dapat mendorong motivasi kerja karyawan seperti yang dijelaskan oleh tabel motivasi kerja pada tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1.4
Data Motivasi Karyawan Departemen Finance & Treasury PT Sicepat Ekspres Indonesia 2019-2023

No	Indikator	Sub Indikator	Keterangan	Setuju	Tidak Setuju	Hasil
1	Kebutuhan psikologis	Gaji	Pimpinan memberikan gaji sesuai dengan UMP	79	0	Sangat Baik
2	Kebutuhan rasa aman	BPJS Kesehatan	Pimpinan memberikan BPJS Kesehatan kepada karyawan	79	0	Sangat Baik
3	Hubungan Sosial atau rasa memiliki	Family Gathering	Pimpinan mengadakan Family Gathering kepada karyawan	25	54	Cukup Baik
4	Penghargaan atau harga diri	Kenaikan Jabatan	Pimpinan setiap tahun pasti memilih karyawan untuk naik jabatan	50	29	Baik
5	Kebutuhan aktualisasi diri	Pelatihan	Pimpinan sering mengajak karyawan untuk ikut pelatihan	45	34	Baik

Sumber : Departemen Finance & Treasury PT Sicepat Ekspres Indonesia (2023)

Berdasarkan tabel 1.4 tersebut, dapat dilihat data berupa indikator motivasi untuk mengetahui kondisi motivasi kerja karyawan. Pada indikator kebutuhan rasa aman dengan hasil dari prasurevei yaitu sangat baik, asuransi yang diberikan oleh perusahaan adalah asuransi kesehatan berupa BPJS kesehatan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). Pada indikator hubungan sosial atau rasa memiliki untuk kegiatan family gathering karyawan tersebut memiliki hasil cukup baik yang mana dalam tabel prasurevei ini jadi paling rendah dikarenakan beberapa tahun setelah pandemi covid 19 banyak yang tidak setuju diadakan lagi. Pada tahun 2021 indikator hubungan sosial atau rasa memiliki untuk family gathering karyawan ditiadakan pada tahun tersebut dikarenakan adanya pemberlakuan peraturan protokol kesehatan pada Covid-19.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Muhammad Adip Hafifi, Nurul Qomariah, dkk. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia. P-ISSN: 2443-2830 e-ISSN: 2460-9471. Vol. 4 N0. 1 Juni 2018. Peningkatan Kinerja Berbasis Lingkungan Kerja , Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT.Mitratani Dua Tujuh Jember. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Variabel lingkungan terhadap Kinerja Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi sederhana yaitu : $Y = 16,905 + 0,616$ yang dimana nilai konstanta sebesar 16,905 dan dari hasil uji t dimana nilai signifikan sebesar 0.000, yang berarti lebih kecil dari 0.05 sehingga hipotesis diterima.

Rasma Rohani, Rosalia, Samosir, Darwinli, dkk. Jurnal MAKER. e-ISSN: 2502-4434 Vol. 4 N0. 1 Juni 2018. Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat tanah jawa. Berpengaruh terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan pada hasil uji t dengan nilai koefisien sebesar - 0,454, dengan nilai signifikansi 0,058 > 0,05.

Variabel kualitas produk berpengaruh terhadapkinerja, hal ini ditunjukkan pada hasil uji t dengan nilai koefisien sebesar 0,720, dengan nilai signifikansi 0,041 < 0,05. Variabel lokasi berpengaruh terhadapkinerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,891, dengan nilai signifikansi 0,039 < 0,05

Dewi Purnamasari. Jurnal Sainika Unpam: Jurnal Sains dan Matematika Unpam 1 (1), 108-132,2018 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Swasta Sekecamatan Pondok Aren Menunjukkan bahwa secara simultan (uji F) pada variabel lingkungan (X1), disiplin (X2) dan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan(Y). Berdasarkan uji t utk variable lingkungan kerja yang telah dilakukan maka diperoleh nilai t dari motivasi kerja memiliki sebesar 0,202 dengan nilai signifikansi 0,276. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Syalimono Siahaan dan Syariful Bahri. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. E-ISSN 2623-2634. Vol 2, No 1 Maret 2019, 16-30. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Karyawan. Pada uji hipotesis t hitung motivasi kerja $3,079 > t$ tabel 1,991 dan lignkungan kerja $6,481 > 1,991$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja . Pada uji hipotesis F hitung $> F$ tabel yaitu $132,341 > 2,720$ yaitu H_0 ditolak dan H_3 diterima, menunjukkan terdapat pengaruh positif anantara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Bunga Astra Gracia JIMF. (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma) 2 (2), 2019 Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh sebesar 33, 2% terhadap Kinerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh sebesar 20, 1% sedang pengaruh secara simultan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 38%

Yuliana Fransiska dan Zulaspan Tupti. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, e-ISSN: 2623-2664. Vol. 3, No 2, September 2020. Pengaruh

Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan pada hasil uji t yaitu $3,882 > 1,674$ dan $0,000 < 0,05$, berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditunjukkan pada hasil uji t yaitu $4,607 > 1,674$ dan $0,000 < 0,05$, secara simultan beban kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan dengan uji f sebesar $0,000 < 0,05$.

Sandhi Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 3, No 1, Maret 2020, 120-135. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan pada hasil uji t yaitu $0,000 < 0,05$, berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditunjukkan pada hasil uji t yaitu $0,000 < 0,05$, secara simultan disiplin kerja dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan dengan uji f sebesar $0,000 < 0,05$.

Isman Nurdjati, Veta Lidya Delimah Pasaribu. Jurnal Disrupsi Bisnis 5 (2), 151-156, 2022 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Srategis di Jakarta pusat Hasil penelitian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 30,5% dan dan uji t diperoleh thitung $>$ ttabel atau ($5,358 > 1,988$). Hasil penelitian disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kontribusi sebesar 42,7%

Wahyuningsih, Niko Sudibjo. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, p-ISSN: 2581-2769, e-ISSN: 2598-9502. JENIUS.Vol. 5. N0. 2. January 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial Kementerian Perdagangan. Analisis korelasi menunjukkan bahwa peran kepemimpinan berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau pengaruh signifikan dengan kekuatan 79,8%; arti bahwa perkembangan kinerja sebesar 79,8% ditentukan atau dipengaruhi oleh kepemimpinan peran.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r -hitung $>$ r -tabel maka instrument dikatakan valid. Jika r -hitung $<$ r -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang

baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{y_{x_1}, x_2} = \frac{ry_{x_1} - r_{yx_2} \cdot r_{x_1x_2}}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05.

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat

digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.12
 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik			
X ₁ 1	0,520	0,221	Valid
X ₁ 2	0,637	0,221	Valid
X ₁ 3	0,675	0,221	Valid
X ₁ 4	0,670	0,221	Valid
X ₁ 5	0,676	0,221	Valid
X ₁ 6	0,622	0,221	Valid
X ₁ 7	0,659	0,221	Valid
X ₁ 8	0,669	0,221	Valid
X ₁ 9	0,666	0,221	Valid
X ₁ 10	0,564	0,221	Valid

Sumber : data yang diolah SPSS 25 (2024)

Hasil uji Pearson Correlation Pada uji validitas menyatakan bahwa pada variabel Lingkungan Kerja Fisik dinyatakan Valid karena nilai rhitung lebih besar dari pada rtabel yaitu 0,221. Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap butir pernyataan atau pertanyaan pada variabel di atas valid

Tabel 4.13
 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja			
X ₂ 1	0,491	0,221	Valid
X ₂ 2	0,822	0,221	Valid
X ₂ 3	0,681	0,221	Valid
X ₂ 4	0,617	0,221	Valid
X ₂ 5	0,763	0,221	Valid
X ₂ 6	0,546	0,221	Valid
X ₂ 7	0,560	0,221	Valid
X ₂ 8	0,617	0,221	Valid
X ₂ 9	0,460	0,221	Valid
X ₂ 10	0,822	0,221	Valid

Sumber : data yang diolah SPSS 25 (2024)

Hasil uji Pearson Correlation Pada uji validitas menyatakan bahwa pada variabel Motivasi Kerja dinyatakan Valid karena nilai rhitung lebih besar dari pada rtabel yaitu 0,221. Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap butir pernyataan atau pertanyaan pada variabel di atas valid

Tabel 4.14
 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan			
Y 1	0,686	0,221	Valid
Y 2	0,579	0,221	Valid
Y 3	0,575	0,221	Valid
Y 4	0,514	0,221	Valid
Y 5	0,519	0,221	Valid
Y 6	0,697	0,221	Valid
Y 7	0,654	0,221	Valid
Y 8	0,569	0,221	Valid
Y 9	0,697	0,221	Valid
Y 10	0,654	0,221	Valid

Sumber : data yang diolah SPSS 25 (2024)

Hasil uji Pearson Correlation Pada uji validitas menyatakan bahwa pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan Valid karena nilai rhitung lebih besar dari pada rtabel yaitu 0,221. Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap butir pernyataan atau pertanyaan pada variabel di atas valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.15
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.836	10

Sumber : Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan atau pernyataan dari Lingkungan Kerja Fisik mendapatkan nilai yang lebih besar dari ralpha 0,6, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel tersebut bersifat konsisten atau reliabel dengan nilai rhitung > ralpha.

Tabel 4.16
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.841	10

Sumber : Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan atau pernyataan dari Motivasi Kerja mendapatkan nilai yang lebih besar dari ralpha 0,6, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel tersebut bersifat konsisten atau reliabel dengan nilai rhitung > ralpha

Tabel 4.17
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.810	10

Sumber : Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan atau pernyataan dari Kinerja Karyawan mendapatkan nilai yang lebih besar dari ralpha 0,6, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel tersebut bersifat konsisten atau reliabel dengan nilai rhitung > ralpha

c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

Tabel 4.18
 Uji Kolmogorov-smirnov

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,49350895
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,060
	Negative	-,040
Test Statistic		,060
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 Primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2024)

Pada tabel 4.18 uji statistik Kolmogrov-Smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai sig 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam perhitungan ini berdistribusi normal. Dari kedua uji normalitas diatas dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal. Oleh karena itu, model regresi layak untuk dilakukan uji analisis selanjutnya

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.19
 Hasil Uji Multikolinieritas

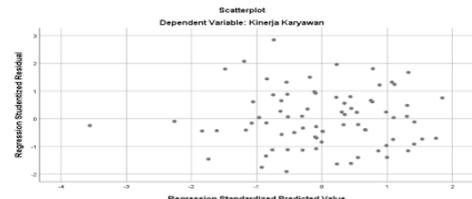
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja Fisik	,750	1,332
	Motivasi Kerja	,750	1,332

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25.00 (2024)

Tabel 4.19 menunjukkan nilai tolerance menunjukkan bahwa tidak ada variabel

independen yang memiliki nilai kurang dari 0,1. Lingkungan Kerja Fisik mendapatkan hasil 0,750, Motivasi Kerja 0,750, sedangkan pada tabel VIF mendapatkan hasil tidak ada variabel yang melebihi angka 10. Lingkungan Kerja Fisik mendapatkan hasil 1,332, Motivasi Kerja 1,332, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4 Grafik Scatterplot

Uji Heteroskedastisitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa gambar plot tersebut tidak membentuk pola yang teratur, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Cara lain yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini yaitu uji glejser. Menurut Ghazali (2018:69) "Uji glejser dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen". Jika nilai probabilitas signifikansi dari variabel independen di atas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Hasil uji glejser pada penelitian kali ini bisa di jelaskan pada table 4.20

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.21
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,863	2,916		3,726	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	,716	,071	,755	10,116	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2024)

Coefficients kolom B untuk nilai constant (a) adalah 10,863 sedangkan nilai koefisien Lingkungan Kerja Fisik (b) 0,716 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y' = a + b1X1$$

$$(Y') = 10,863 + 0,716X1$$

Koefisien (b) dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan variabel X sebesar satu-satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan nilai b bertambah positif dan penurunan nilai b bertanda negatif. Sehingga dari hasil persamaan tersebut penelitian ini diterjemaahkan:

1. Konstanta sebesar 10,863 bahwa tidak ada nilai Lingkungan Kerja Fisik atau pada posisi 0 (nol), maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 10,863.
2. Koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 0,716, menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Lingkungan Kerja Fisik maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,716.

Tabel 4.22
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,080	2,859		4,225	,000
Motivasi Kerja	,700	,071	,748	9,893	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karvawan

Sumber : Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2024)

Coefficients kolom B untuk nilai constant (a) adalah 12,080 sedangkan nilai koefisien Motivasi Kerja (b) 0,700 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y' = a + b2X2$$

$$(Y') = 12,080 + 0,700X2$$

- a. Koefisien (b) dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan variabel X sebesar satu-satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan nilai b bertambah positif dan penurunan nilai b bertanda negatif. Sehingga dari hasil persamaan tersebut penelitian ini diterjemaahkan:
- b. Konstanta sebesar 12,080 bahwa tidak ada nilai Motivasi Kerja atau pada posisi 0 (nol), maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 12,080.
- c. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,700, menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Motivasi Kerja maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,700.

Tabel 4.23
 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,905	2,521		,756	,452
Lingkungan Kerja Fisik	,482	,062	,509	7,742	,000
Motivasi Kerja	,462	,061	,494	7,520	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karvawan

Sumber : Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.23 maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:
 $Y = 1,905 + 0,482X1 + 0,462X2 + e$

Hasil koefisien regresi memperlihatkan nilai konstanta sebesar 1,905 yang berarti jika variabel konstant maka nilai variabel kinerja karyawan akan constant sebesar 10,074.

Nilai β_1 merupakan koefisien regresi dari variabel X1 yaitu lingkungan kerja fisik diperoleh nilai koefisien sebesar 0,482 dengan tanda positif yang berarti apabila pada variabel lingkungan kerja fisik meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,482 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi konstan.

Nilai β_2 merupakan koefisien regresi dari variabel X2 yaitu motivasi kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,462 dengan tanda positif yang berarti apabila pada variabel motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,462 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi konstan.

e. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,868 ^a	,754	,747	2,52611	2,023

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik
 b. Dependent Variable: Kinerja Karvawan

Sumber : Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25.00 (2024)

Hasil pengujian pada Tabel 4.24 menunjukkan besarnya koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R Square), koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square) dan standart eror (Std Error of the Estimate). Terlihat bahwa Adjusted R Square variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 0,747 (74,7%). Dari hasil pengujian tersebut didapatkan hasil bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja sebesar 74,7%, sisanya yaitu 25,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang

belum diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, disiplin kerja dan lain-lain

f. Uji Hipotesis

Tabel 4.25
 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,905	2,521		,756	,452
	Lingkungan Kerja Fisik	,482	,062	,509	7,742	,000
	Motivasi Kerja	,462	,061	,494	7,520	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25.00 (2024)

Berdasarkan uji statistik t pada Tabel 4.25 memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$). Untuk itu dapat dikatakan bahwa H1 diterima, maka lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji statistik t pada Tabel 4.25 memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$). Untuk itu dapat dikatakan bahwa H2 diterima, maka motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.26
 Hasil Uji F ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1485,003	2	742,501	116,358	,000 ^b
	Residual	484,972	76	6,381		
	Total	1969,975	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik
 Sumber : Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25.00 (2024)

Pencarian tabel pada Fhitung dengan $df1=k-1$ yaitu 1 variabel terikat, 2 variabel bebas jadi $df1=3-1=$, $df2=n-k$, yaitu jumlah n adalah 79 jumlah k adalah 3 jadi $df2=79-3=76$, jadi nilai F tabel berdasarkan $df1=2$ dan $df2=76$ adalah 3,12. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26 diperoleh bahwa Fhitung sebesar $116,35 > F$ tabel yaitu 3,12 dan nilai probabilitas 0,000 dengan hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti membuktikan bahwa:

1. Model regresi linier berganda dapat dilanjutkan untuk menguji hipotesis parsial.

2. Hipotesis 3 terbukti berpengaruh secara simultan antara variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) atau H3 diterima.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Departemen Finance & Treasury PT Sicepat Ekspres Indonesia Jakarta Selatan dapat ditunjukkan dengan nilai thitung $7,742 > t$ tabel 1,990 pada taraf signifikansi 5% artinya H0 diterima Ha ditolak.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Finance & Treasury PT Sicepat Ekspres Indonesia Jakarta Selatan dapat ditunjukkan dengan nilai thitung $7,520 > t$ tabel 1,990 pada taraf signifikansi 5% artinya H0 diterima Ha ditolak.
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Finance & Treasury PT Sicepat Ekspres Indonesia Jakarta Selatan dapat ditunjukkan dengan nilai Fhitung $116,35 > F$ tabel 3,12 pada taraf signifikansi 5% artinya H0 diterima Ha ditolak

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Kasmir, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- [2] Malayu S.P Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.
- [3] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. RemajaRosdakarya.
- [4] Mangkunegara, A. A. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [5] Robbins, Stephen. P and Marry Coutler. (2016). Human Resources Management,
- [6] Plangiten, P. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Manado. Jurnal EMBA. 1. (4).
- [6] Sadili Samsudin. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- [7] Samosir, L,R,R., Lie, D., Efendi,.

- [8] Bahri, H. M. S., & SE, M. (2018). Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen. Jakad Media Publishing.
- [9] Budiasa. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Cinere. *Jurnal Ilmiah*, 1(1).
- [10] Busro (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *publication.petra*, 5(1), 28-69
- [11] Bunga Astra Gracia. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan JIMF. (*Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*) 2 (2), 2019.
- [12] Dewi Purnamasari. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Swasta Sekecamatan Pondok Aren *Jurnal Sainatika Unpam: Jurnal Sains dan Matematika Unpam* 1 (1), 108-132,2018.
- [13] Fauziah, H., Ayu, M., & Syahpitra, R. T. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 53-62.
- [14] Hasri (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah* 3(3). 55-79.
- [15] Kristina & Widyaningrum. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Manajemen Pers
- [16] Muhammad Adip Hafifi, Nurul Qomariah, dkk. (2018). Peningkatan Kinerja Berbasis Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. P-ISSN: 2443-2830 e-ISSN: 2460-9471. Vol. 4 NO. 1 Juni 2018.
- [17] Purnamasari, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Sekecamatan Pondok Aren. *Jurnal Sainatika Unpam: Jurnal Sains dan Matematika Unpam* 1 (1), 108-132.
- [18] Rasma Rohani, Rosalia, Samosir, Darwinli, dkk. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat tanah jawa *Jurnal MAKER*. e-ISSN: 2502-4434 Vol. 4 NO. 1 Juni 2018.
- [19] Rima Handayani, & Rifqi Fauzan. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(4), 1721–1738. <https://doi.org/10.55927/mudima.v2i4.291>
- [20] Sandhi Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 3, No 1, Maret 2020, 120-135.
- [21] Setiawati, R., Setyawati, A., & Akira, H. F. (2018). Kepemimpinan di atas Kapal. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (Jmtranslog)*, 5, 341.
- [22] Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: KENCANA.