

## PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PUTRA ABADI JAYA KABUPATEN TANGERANG

Wiwini Windari<sup>1</sup>, Lia Asmalah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> wwindari13@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen01644@unpam.ac.id

### Abstract

*This research intends to test, study and analyze the influence of motivation and the physical work environment on employee performance. The method used is quantitative. The population in this study was 65 respondents. The results of the analysis show that motivation has a significant effect on Kalryalwln's performance with a determination value of 43.4% and obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or  $(4.422 > 1.998)$ . The physical work environment has a significant influence on work performance with a determination value of 61.3% and obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or  $(7.557 > 1.998)$ . Motivation in the physical work environment has a significant influence on work performance with the regression equation  $Y = 1.846 + 0.363X_1 + 0.621X_2$ . The determination value was 70.6% while the remaining 29.4% was influenced by other factors. Hypothesis testing obtained  $f$  count  $>$   $f$  table or  $(74.292 > 3.15)$ .*

*Keywords: Motivation, physical work environment, employee performance.*

### Abstrak

Penelitian ini bermaksud untuk menguji, mengkaji, dan menganalisis adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai determinasi sebesar 43,4% dan diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  table atau  $(4,422 > 1,998)$ . Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai determinasi sebesar 61,3% dan diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  table atau  $(7,557 > 1,998)$ . Motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 1,846 + 0,363X_1 + 0,621X_2$ . Nilai determinasi sebesar 70,6% sedangkan sisanya sebesar 29,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh  $f$  hitung  $>$   $f$  table atau  $(74,292 > 3,15)$ .

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan kerja fisik, Kinerja Karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, dunia usaha harus senantiasa melakukan persiapan dalam mengantisipasi dan beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi. Seiring dengan semakin berkembangnya dunia usaha, persaingan antar

sektor perekonomian akan semakin ketat. Oleh karena itu, untuk dapat bersaing, perusahaan harus mampu mengelola usahanya dengan pemikiran dan tindakan sebaik-baiknya serta mempunyai strategi-strategi baru yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawan

serta mengoptimalkan seluruh aspek yang berkaitan dengan oprasional perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu aspek dan faktor pendukung yang perlu diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia.

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja yang dilakukan karyawan atas adanya tanggung jawab kepada perusahaan. Kinerja mempunyai peran penting dalam kemajuan sebuah perusahaan. Karena jika kinerja karyawan baik maka perusahaan akan lebih cepat berkembang dalam kemajuan perusahaan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dan lingkungan kerja.

Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat suatu perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kendala yang timbul bisanya berasal dari perusahaan itu sendiri dan berkaitan dengan karyawan. Masalah kinerja karyawan harus diatasi dengan baik karena baik buruknya kinerja karyawan erat kaitanya dengan prestasi perusahaan itu sendiri. Begitu juga yang dialami oleh Cv. Putra JayaAbadi Kabupaten Tangerang. Oleh karena itu hal ini akan menjadi problematika di bagian sumberdaya mausia. Kinerja karyawan menjadi perhatian di Cv. PutraAbadi Jaya Kabupaten Tangerang. Kualitas kinerja Kayawan berhubungan erat dengn kualitas Perusahaan tersebut.

Dari hasil observasi pada Cv. Putra Abadi Jaya Kabupaten Tangerang, diperoleh data yang menunjukkan indikasi kinerja karyawan yang menurun. Turunnya kinerja karyawan terlihat dari cara bekerja yang mengerjakan kerjaan yang kurang teliti, suka menunda-nunda pekerjaan, sehingga tidak bisa mencapai target yang sudah perusahaan tentukan, serta kerja samaantar karyawan juga kurang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1.1  
Kinerja Karyawan Berdasarkan Target Produksi Sepatu  
Periode Januari- November 2023

Bulan	Target (pcs)	Realisasi (pcs)	Keterangan
Januari	400	375	Tidak tercapai
Februari	400	365	Tidak tercapai
Maret	400	350	Tidak tercapai
April	400	365	Tidak tercapai
Mei	400	350	Tidak tercapai
Juni	400	330	Tidak tercapai
Juli	400	390	Tidak tercapai
Agustus	400	385	Tidak tercapai
September	400	385	Tidak tercapai
Oktober	400	250	Tidak tercapai
November	400	385	Tidak tercapai

Sumber : Data Cv. Putra Abadi Jaya Kabupaten Tangerang (2023)

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dari kuantitas produksi masih belum sesuai dengan target yang di tetapkan perusahaan. Terlihat dari bulan Januari hingga bulan November penurunan yang paling derastis berada di bulan Oktober. Fenomena yang terjadi pada Cv. Putra Abadi Jaya Kabupaten Tangerang menunjukan bahwa salasatu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi adalah lingkungan kerjafisik yang di rasa belum optimal. Selain lingkungan kerja fisik faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi di mana beberapa karyawan mengatakan bahwa tidak adanya kompensasi yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Bahkan dari mereka ada beberapa yang *double job*.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Penelitian ini dilakukan pada Cv. Putra Abadi Jaya kampung Cileles, Desa Bantarpanjang, Kecamatan Tigaraksa, Kabupaten Tangerang. Cv. Putra Abadi Jaya Kabupaten Tangerang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ritel yang menjual dan produksi berbagai jenis sepatu. Banyaknya perusahaan yang beroperasi dalam bidang yang sama hal ini membuat tingkat persaingan menjadi banyak dan meningkat, keunggulan bersaing dapat tercapai dengan cara perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang

berkualitas, kompeten, efektif dan mempunyai kinerja karyawan yang tinggi.

Berdasarkan hasil observasi awal pada Cv. Putra Abadi Jaya Kabupaten Tangerang diketahui bahwa motivasi kerja karyawan mengalami penurunan sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Karena kompensasi yang perusahaan berikan tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1.2  
 Data Motivasi Pada Gaji Karyawan Produksi Cv. Putra Abadi Jaya  
 Kabupaten Tangerang 2023

Jabatan	2021		2022		2023	
	Gaji	Standar Gaji UMR	Gaji	Standar Gaji UMR	Gaji	Standar Gaji UMR
Controlling	4.000.000	4.199.029	4.150.000	4.230.793	4.340.000	4.640.800
Cuting	4.000.000	4.199.029	4.150.000	4.230.793	4.340.000	4.640.800
Aseming	4.000.000	4.199.029	4.150.000	4.230.793	4.340.000	4.640.800
Finishing	4.000.000	4.199.029	4.150.000	4.230.793	4.340.000	4.640.800

Sumber: Cv. Putra Abadi Jaya Kabupaten Tangerang(2021-2023)

Dari data tersebut dapat dilihat pengukuran kompensasi karyawan yang belum merata dan tidak sesuai dengan upah minimum yang diterima karyawan. Namun kompensasi itu sendiri ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan. Adapun beberapa permasalahan yang terjadi diantaranya ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan, kompensasi yang belum sesuai dengan kinerja karyawan sehingga membuat kinerja karyawan menjadi turun karena tidak diimbangi dengan kompensasi yang memadai, kualitas kinerja karyawan yang kurang memuaskan.

Motivasi kerja karyawan sangat berkaitan dengan kebutuhan dari karyawan. Dalam memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-hari, gaji yang diterima karyawan dirasakan masih kurang sehingga akhirnya dorongan untuk mencapai target pekerjaan berkurang. Selain itu banyak karyawan yang melaksanakan pekerjaan yang diluar *jobdesc* atau bahkan *double job*, akan tetapi hal ini tidak diikuti dengan kenaikan gaji. Sehingga akhirnya banyak karyawan yang merasa tidak adil, mulai malas-malasan, memanfaatkan waktu jam kerja dengan main gadget, mengobrol dengan teman kerjanya, serta berbelanja di online.

Selain faktor motivasi, lingkungan kerjafisik dari para karyawan tersebut juga tidak kalah pentingnya didalam meningkatkan kinerja karyawan menurut Sedarmayati (2017) lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat

perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Kasmir (2016:192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruang, layout, sarana, dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Berdasarkan observasi menunjukkan bahwa lingkungan kerjafisik yang ada di Cv. Putra Abadi Jaya Kabupaten Tangerang dirasa kurang memadai. Namun disatu sisi pihak manajemen telah menyediakan lingkungan kerjafisik yang sebaik mungkin diantaranya pencahayaan yang memadai, ventilasi udara yang cukup, dan fasilitas bangunan yang aman, dan menyediakan saluran komunikasi antara karyawan dan manajemen yang baik. Namun di satu sisi berdasarkan hasil wawancara pada 20 karyawan bagian produksi menyatakan bahwa keadaan lingkungan kerja diperusahaan dapat di lihat sebagai berikut.

Tabel 1.3

Penilaian Lingkungan Kerja

Fakktor Lingkungan Kerja	Responden	Jawaban	
		Optimal	Tidak Optimal
Pencahayaan	20	6	12
Udara	20	7	13
Ruang gerak	20	9	11
Kebersihan	20	8	12

Sumber : wawancara

Dari data tersebut menunjukkan hasil wawancara yang di lakukan kepada 20 orang karyawan bagian produksi di mana hasilnya menurut penilaian karyawan, lingkungan kerja perusahaan masih belum optimal. Dikarenakan pencahayaan yang masih kurang, ventilasi yang kurang kondusif, ruang gerak terlalu sempit dan kebersihan yang kurang terawat. Kondisi tersebut dapat dimungkinkan akan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Pertanyaan yang di berikan merupakan jenis pertanyaan dengan pilihan "optimal" dan "tidak optimal" sebagai jawaban pada tiap-tiap indikator lingkungan kerja yang di pertanyakan.

Dikarenakan motivasi kerja karyawan menurun dan lingkungan kerja fisik yang kurang

kondusif, membuat kinerja karyawan mengalami penurunan. Kualitas kinerja karyawan menurun masih banyak dijumpai karyawan di Cv. PutraAbadi Jaya Kabupaten Tangerang yang kurang cepat tanggap, jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan terus bertambah. Berdasarkan hasil observasi dilapangan, banyak karyawan yang melaksanakan pekerjaannya di luar jobdesc atau bahkan double job, karena overload mereka mengerjakannya tidak sepenuh hati. Antusiasme dan ketahanan karyawan disini juga terjadi penurunan, terbukti dengan masih banyak pegawai yang terlambat, seringkali alpha (Izin tanpa penjelasan) sehingga banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik waktu. Meskipun sanksi telah diberikan kepada Karyawan yang melanggar peraturan, namun hal itu dinilai tidak memberikan efek jera

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Ni Kadek Ira Agustini<sup>1</sup> A.A Sagung Kartika Dewi<sup>2</sup> E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1, 2019: 7191–7218 ISSN: 2302-8912 Pengaruh Kompensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali

Sahlan Lubis, Jurnal EduTech Vol. 6 No. 1 Maret 2020 ISSN: 2442-6024 e-ISSN: 2442-7063 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan, Hasil penelitian menggunakan uji t (parsial) membuktikan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Bunga Astra Gracia, Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, vol.2,no.2, Maret 2019 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Pada PT. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh sebesar 33,2% terhadap kinerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh besar 20,1% sedangkan pengaruh secara simultan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 38%.

Lia Asmalah<sup>1</sup>, Pramono Yudho<sup>2</sup> Volume 5, Number 3, 2022 Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan. P-ISSN: 2622-2191 E-ISSN : 2622-2205 Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan nimbustpost di Jakarta Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan pada Nimbus Post.

Nurmin Arianto, Hadi Kurniawan. Vol 3, No 3 (2020): JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi maka motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang Sangat Kuat terhadap Kinerja.

Aflakha Kammilatus Salsabiila<sup>1</sup>, Roziana Ainul Hidayati<sup>2</sup> Jurnal manajemen dan bisnis terapan Desember 2022, Vol 2 No 2, 137-145 E-ISSN : 2798 – 3994 Pengaruh Lingkungan Kerja, kedisiplinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan perumdan aneka usaha lamongan Hasil dari Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Yayan Yanuar<sup>1</sup> Journal of Business and Entrepreneurship Volume 2 No. 1 Oktober 2019 e-ISSN: 2623-0089 Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil dari penelitian ini bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Tyna Yunita<sup>1</sup>, Novita Wahyu S<sup>2</sup>, Yollandha Putri <sup>3</sup>Universitas Bhayangkara Jaya<sup>123</sup> Cakrawala Management Business Journal Volume 3 Nomor 2 Tahun 2020 Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin, terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada Departemen XYZ Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan

Salman Farisi<sup>1</sup>, Juli Irnawati<sup>2</sup>, Muhammad Fahmi<sup>3</sup> Jurnal Humaniora, Vol.4, No. 1, April 2020 : 15-33 Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hasil dari penelitian secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

### 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

Menurut Imam Gozali (2016). Uji Validitas dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner, dan kuesioner tersebut dikatakan valid, jika butir pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk menjabarkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas bertujuan untuk mengukur butir pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dan dapat mengukur yang hendak kita ukur dengan benar. Pengujian ini dilakukan dengan uji pearson correlation. Pengujian validitas data dapat diperoleh dengan cara mengkorelasikan skor yang diperoleh pada setiap item pertanyaan dengan skortotal dari masingmasing construct. Nilai signifikan koefisien korelasi person yang dipake dalam penelitian ini sebesar 0,05. Dan apabila diperoleh nilai signifikan di bawah 0,05 yang artinya data tersebut dapat dinyatakan valid, namun apabila di atas 0,05 maka data tersebut dapat dinyatakan tidak valid. Untuk meguji setiap instrument menggunakan program SPSS versi 2.6

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

##### 2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen

tersebut sudah baik. Maka dari itu, kita harus mampu dalam menunjukkan hal tersebut dengan melakukan pengukuran yang dapat menghasilkan keakuratan, kestabilan dan kekonsistenan. Teknik pengujian menggunakan koefisien alpha cronbanch dengan taraf nyata sebesar 5%, dan jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau apabila nilai alpha cronbanch > 0.06 maka item tersebut dapat dinyatakan reliabel. Untuk meguji setiap instrument menggunakan program SPSS versi 2.6.

$$\alpha = \frac{N \cdot \bar{c}}{\bar{v} + (N - 1) \cdot \bar{c}}$$

#### b. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Menurut Imam Ghazali (2016: 160).menyatakan bahwa untuk melakukan uji normalitas kita dapat mendeteksi dengan melihat penyebarannya data atau yang dimaksud titik tersebut. Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas data adalah pengujian untuk mengetahui apakah data atau variabel yang dipakai terdistribusi secara normal

##### 2) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat dilihat jika semua variabel bebas (independen) saling berkorelasi tinggi dan dengan adanya korelasi yang sempurna antara semua variabel bebas (independen), sehingga nilai korelasi koefisien korelasi diantara semua variabel bebas (independen) sama denga satu, konsekuensinya yaitu :

- 1) Koefisien regresi menjadi tidak stabil
- 2) Nilai standar error setiap regresi menjadi tidak terhingga.

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadinya ketidaksamaan variance dari residual pada model regresi. Model regresi

yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Penguji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variance dari residual data satu observasi ke observasi lainnya berbeda ataukah tetap. Jika variance dari residual data sama disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Adapun alat statistik yang digunakan untuk mengelola data yaitu menggunakan software SPSS versi 2.6.

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan analisis dapat diketahui berapa besar perubahan yang terjadi pada budaya organisasi. Menurut Iqbal (2014:63) berpendapat “Regresi linier sederhana adalah regresi dimana variabel yang terlibat didalamnya hanya dua, yaitu satu variabel bebas (X), dan variabel terikat (Y)”.

Variabel X merupakan variabel independen yaitu besaran variabel yang akan mempengaruhi besaran variabel terikat, sedangkan variabel Y merupakan variabel dependen atau variabel terikat yaitu besaran variabel yang akan dipengaruhi besaran variabel bebas, dalam hal ini adalah motivasi dan lingkungan kerja fisik mengetahui hubungan dengan kinerja Karyawan digunakan analisis regresi linier sederhana yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Sumber: Sugiyono (2014:261)

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis statistik untuk mengetahui hubungan dan arah hubungan antara

variabel Motivasi (X1), variabel Lingkungan Kerja (X2) dan variabel kinerja pegawai/karyawan (Y). Dalam penelitian ini menggunakan rumus model persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut :

Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis statistik untuk

$$R = \frac{\sqrt{[b_0 \sum_{i=1}^n y_i + b_1 \sum_{i=1}^n x_1 y_i + b_2 \sum_{i=1}^n x_2 y_i - (\sum_{i=1}^n y_i)]^2 / n}}{\sum_{i=1}^n y_i^2 - \left( \frac{(\sum_{i=1}^n y_i)^2}{n} \right)}$$

d. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Koefisien determinasi diformulasikan sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{[b_0 \sum_{i=1}^n y_i + b_1 \sum_{i=1}^n x_1 y_i + b_2 \sum_{i=1}^n x_2 y_i - (\sum_{i=1}^n y_i)]^2 / n}{\sum_{i=1}^n y_i^2 - \left( \frac{(\sum_{i=1}^n y_i)^2}{n} \right)}$$

e. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t dipergunakan apakah terdapat pengaruh dan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat secara parsial (Ramadhani, 2017). Dalam pengujian dapat diketahui apakah secara terpisah, sesuatu variabel bebas masih dapat memberikan kontribusi terhadap variabel terikat secara signifikan.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F dipergunakan dalam rangka mengetahui seluruh variabel penjelasan yang membentuk model regresi memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Pada dasarnya konsep regresi linier digunakan untuk pengujian apakah model

regresi dapat dikatakan benar dan dapat diterima

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Uji Validitas

Tabel 4.9  
 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Motivasi)

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel (n=65)	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,775	0,244	Valid
	X1.2	0,731	0,244	Valid
	X1.3	0,778	0,244	Valid
	X1.4	0,816	0,244	Valid
	X1.5	0,785	0,244	Valid
	X1.6	0,830	0,244	Valid
	X1.7	0,782	0,244	Valid
	X1.8	0,764	0,244	Valid
	X1.9	0,796	0,244	Valid
	X1.10	0,602	0,244	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Dari hasil uji validitas di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item soal dinyatakan valid, sehingga seluruh soal dalam kuesioner tersebut dapat dipergunakan sebagai perhitungan lebih lanjut, agar hasil penulisan menjadi lebih baik

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja Fisik)

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel (n=65)	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	X2.1	0,644	0,244	Valid
	X2.2	0,647	0,244	Valid
	X2.3	0,674	0,244	Valid
	X2.4	0,618	0,244	Valid
	X2.5	0,637	0,244	Valid
	X2.6	0,691	0,244	Valid
	X2.7	0,640	0,244	Valid
	X2.8	0,689	0,244	Valid
	X2.9	0,648	0,244	Valid
	X2.10	0,659	0,244	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Dari hasil uji validitas di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item soal dinyatakan valid, sehingga seluruh soal dalam kuesioner tersebut dapat dipergunakan sebagai perhitungan lebih lanjut, agar hasil penulisan menjadi lebih baik

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel (n=65)	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,727	0,244	Valid
	Y.2	0,669	0,244	Valid
	Y.3	0,744	0,244	Valid
	Y.4	0,593	0,244	Valid
	Y.5	0,726	0,244	Valid
	Y.6	0,706	0,244	Valid
	Y.7	0,701	0,244	Valid
	Y.8	0,692	0,244	Valid
	Y.9	0,763	0,244	Valid
	Y.10	0,727	0,244	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Dari hasil uji validitas di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item soal dinyatakan valid, sehingga seluruh soal dalam kuesioner tersebut dapat dipergunakan sebagai perhitungan lebih lanjut, agar hasil penulisan menjadi lebih baik

##### b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12  
 Nilai Realibilitas

Variabel	Standar Deviasi	Nilai Realibilitas	Keterangan
Motivasi	0,60	0,778	Realiabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,60	0,760	Realiabel
Kinerja Karvawan	0,60	0,769	Realiabel

Sumber : Data diolah (2024)

Dari hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai Cronbach's Alpha (X1) sebesar 0,778, (X2) sebesar 0,760 dan (Y) 0,69. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dengan masing-masing variabel di nyatakan reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60

##### c. Uji Asumsi Klasik

###### 1) Uji Normalitas

Tabel 4. 13

Uji Notrmlitas Data Residual

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.73733426
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.074
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data diolah (2024)

Dari hasil pengujian data pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai probabilitas (sig) yang didapat variabel residual 0,200 > 0,05. Maka sesuai, dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian,

asumsi atau persyaratan normalitas data sudah terpenuhi.

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 diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14  
 Hasil uji Multikolinieritas Dengan *Collinearity Statistic*

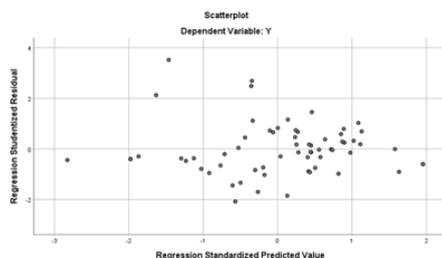
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	1.846	3.084		.598	.552		
	X1	.363	.082	.353	4.422	.000	.744	1.345
	X2	.621	.082	.604	7.557	.000	.744	1.345

Sumber : Data diolah (2024)

Dari tabel di atas, *Collinearity Statistic* hasil tolerance pada Motivasi (X1) adalah 0,744. Pada Lingkungan Kerja Fisik (X2) adalah 0,744. Pada hasil tolerance kedua variabel tersebut menunjukkan semua variabel berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena hasil tolerance semua variabel > 0,10. Sementara, hasil VIF pada Motivasi (X1) adalah 1,345. Pada Lingkungan Kerja Fisik (X2) adalah 1,35. Pada nilai VIF kedua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), karena hasil VIF > 10. Demikian mengacu pada langkah selanjutnya

3) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3  
 Hasil uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah (2024)

Dari gambar 4.3 pada hasil uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik

menyebar sedemikian rupa sehingga tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas, serta titik-titik menyebar ke atas dan bawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut layak dipakai karena tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas yaitu jika nilai signifikan > 0,05 maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas. Sementara jika nilai signifikan < 0,05 maka terjadi gangguan heteroskedastisitas

d. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.15  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana. Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.330	3.873		2.925	.005
	Motivasi	.678	.097	.659	6.956	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Dari hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, dapat diperoleh regresi  $Y = 11,330 + 0,678 X1$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstan sebesar 11,330 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 11,330.
- Nilai koefisien regresi motivasi (X1) adalah sebesar 0,678 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor motivasi akan meningkatkan skor kinerja karyawan (Y) sebesar 0,678.

Tabel 4.16  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana. Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.628	2.881		3.341	.001
	Lingkungan Kerja Fisik	.805	.081	.783	9.983	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Dari hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, dapat diperoleh regresi  $Y = 9,628 + 0,805 X_2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstan sebesar 9,628 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 9,628.
- Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,850 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor motivasi akan meningkatkan skor kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,850.

Tabel 4.17  
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
		1	(Constant)			
	Motivasi	.363	.082	.353	4.422	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.621	.082	.604	7.557	.000

Sumber: Data diolah 2024

Dari hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 1,846 + 0,363X_1 + 0,621X_2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstan sebesar 1,846 diartikan bahwa jika variabel motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan akan bernilai 1,846.
- Nilai motivasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,363 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor motivasi akan meningkatkan skor kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,363 point.
- Nilai lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,621 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor lingkungan kerja fisik akan meningkatkan skor kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,36 point.

e. Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ )

Tabel 4. 19  
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 <sup>a</sup>	.434	.425	5.221

Sumber: Data diolah 2024

Dari hasil analisis koefisien korelasi di atas, dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai koefisien sebesar 0,659 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan hubungannya kuat

Tabel 4.20  
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 <sup>a</sup>	.613	.607	4.320

Sumber: Data diolah (2024)

Dari hasil analisis koefisien korelasi di atas, dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai koefisien sebesar 0,783 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan hubungannya kuat.

Tabel 4.21  
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		
					Sig. F Change					
1	.840 <sup>a</sup>	.706	.696	3.797	.706	74.292	2	62	.000	1.615

Sumber: Data diolah (2024)

Dari hasil analisis koefisien korelasi di atas, dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai koefisien sebesar 0,840 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan hubungannya Sangat kuat

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.22  
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 <sup>a</sup>	.434	.425	5.221

Sumber: Data diolah (2024)

Dari hasil analisis koefisien determinasi di atas, dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai koefisien sebesar 0,434 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 4.34% sedangkan sisanya

sebesar (100-4.34%) = 56,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.23

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 <sup>a</sup>	.613	.607	4.320

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Data diolah (2024)

Dari hasil analisis koefisien determinasi di atas, dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai koefisien sebesar 0,613 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 61,3% sedangkan sisanya sebesar (100-61,3%) = 38,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak.

Tabel 4.24

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.840 <sup>a</sup>	.706	.696	3.797	.706	74.292	2	62	.000	1.615

Sumber: Data diolah (2024)

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,706 atau sama dengan 70,6%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel motivasi (X1) dan variabel lingkungan kerja fisik (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 70,6%. Sedangkan sisanya (100%-70,6%=29,4%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.25

Hasil Analisis Uji Parsial (Uji t) Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.846	3.084			.598	.552
Motivasi	.363	.082	.353		4.422	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Dari tabel diatas berarti terdapat hipotesis yang dilakukan dalam uji t ini:  
 Ho<sub>1</sub> = Motivasi(X1) berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan (Y) -

(disebut uji t pertama). Dari hasil output coefficients diperoleh nilai t hitung sebesar 4,422 > 1,998 t tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak H1 diterimayang artinya “Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Tabel 4.26

Hasil Analisis Uji Parsial (Uji t) Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.846	3.084			.598	.552
Lingkungan Kerja Fisik	.621	.082	.604		7.557	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Dalri tabel diatas berarti terdapat hipotesis yang dilakukan dalam uji t ini:

H2 = lingkungan kerja fisik (x2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) - (disebut uji t kedua). Dari hasil output coefficients diperoleh nilai t hitung sebesar 7,557 > 1,998 t tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak H1 diterimal yang artinya “Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Tabel 4.27

Hasil Analisis Uji Simultan (uji f) Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2142.315	2	1071.158	74.292	.000 <sup>b</sup>
	Residual	893.931	62	14.418		
	Total	3036.246	64			

Sumber : Data diolah (2024)

Dari output diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan H1 diterima. Dan nilai F hitung 74,292 > F tabel 3,15, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah peneliti lakukan pada Cv. Putra Abadi Jaya kabupaten Tangerang tentang Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan, penulis dapat mengambil kesimpulan yaitu:

1. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan  $Y = 11,330 + 0,678X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.659 artinya kedua variable mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 43,4% sedangkan sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{table}$  atau ( $4,422 > 1,998$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,628 + 0,805 X_2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.783 artinya kedua variable mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 61,3% sedangkan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{table}$  atau ( $7,557 > 1,998$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 1,846 + 0,363X_1 + 0,621X_2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.840 artinya kedua variable mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 76,6% sedangkan sisanya sebesar 29,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh  $f_{hitung} > f_{table}$  atau ( $74,292 > 3,15$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017:67). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [2] Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [3] Agustini, N. I., & Dewi, A. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen, Vol.8, No.1. Doi: <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V8.I1.P9>
- [4] Asmalah, L., & Yudho, P. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Nimbustpost Di Jakarta. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, 5(3), 1497-1504.
- [5] Bezaluel, R. N., Erwin, G. K., & Herlina, L. W. (2023). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rsd Kota Manado. Medical Scope Jurnal Volume 5, Nomor 2 .
- [6] Dipotmodjo, Tenri Sayu Puspitaningsih; Kurniawan, Agung Widhi; Haeruddin, M. Ikhwan Maulana;. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Ibunda Di Kota Makasar. Jurnal Manajemen , Volume 2, Nomor . Doi: [10.26858/Jm.Vli2.25598](https://doi.org/10.26858/Jm.Vli2.25598)
- [7] Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020, April). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Humaniora, Vol.4 No. 1, 15-33.
- [8] Gracia, B. A. (2019, Maret). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Triview Geospatital Mandiri Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol2, No2. Issn 25-99-171x, Issn 2598-9545 Doi: <http://dx.doi.org/10.32493/frkm.V2i2.3405>
- [9] Handoko, T. H. Manajemen. 8th Ed., Bpfe-Yogyakarta, 2019.
- [10] Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Ghazali, I. (2016:67;179-188). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit.
- [12] Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. Edutech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 6(1), 17-25.
- [13] Misbahuddin & Iqbal, H. (2014:63). Analisis Data Penelitian Statistik. Jakarta: Bumi. Aksara. Mutegi, H. K., Njeru, P. W., & Ongesa, N. T. (2015).
- [14] Salsabiila, A. K., & Hidayati, R. A. (2022, Desember). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Aneka Usaha Lamongan. Jurnalnasional.Ump.Ac.Id/Index.Php/Master, Vol 2 No 2, 137-145. E-Issn :2798-3994 (Online)

- [15] Schultz, Duanne, And Sydney Ellen Schultz. 2006. Psychology & Work Today. Ninth. New Jersey: Person Education, Inc.
- [16] Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kreta Api Indonesia. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 8. P-Issn 2355-1488, E-Issn 2615-2932
- [17] Stoner, James A. F., And Edward Freeman. Management. 8th Ed., Pearson, 2016.
- [18] Sultanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Of Managementreview, Volume 3 Nomor 2, (321-325). Issn-P: 2580-4138 Issn-E 2579-812x  
Doi:Doi:  
[Http://Dx.Doi.Org/10.25157/Mr.V3i2.2514](http://Dx.Doi.Org/10.25157/Mr.V3i2.2514)
- [19] Yanuari, Y. (2019, Oktober). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Journal Of Business And Entrepreneurship, Volume 2 No 1. E-Issn : 2623-0089 Doi:Doi: 10.24853/Baskara.2.1.44-54
- [20] Yunita, T., S, N. W., & Putri, Y. (2020). Pengaruh Kompensai, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Departemen Xyz. Cakrawala Management Business Jurnal (Cm-Bj), Volume 3 Nomor 2, 613.