

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LULU GROUP RETAIL REGIONAL OFFICE CAKUNG JAKARTA TIMUR

Dina Apriyani<sup>1</sup>, Endang Kustini<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> [dinaapryni04@gmail.com](mailto:dinaapryni04@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> [endangkustini279@gmail.com](mailto:endangkustini279@gmail.com)

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of Physical Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT Lulu Group Retail Regional Office both partially and simultaneously. This research method uses a quantitative method with a descriptive approach. The sampling technique in this study used a non-probability sampling technique, namely a saturated sample with a total of 67 respondents. Data analysis using the SPSS version 23 program. The data analysis techniques used were: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple regression test, simultaneous correlation coefficient test, simultaneous determination coefficient test, T test and F test. Partial hypothesis testing of the Physical Work Environment variable (X1) obtained a calculated T value > T table (4.100 > 1.997) and a significance value of 0.00 < 0.05. This means that the Physical Work Environment (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). Partial hypothesis testing of the Work Motivation variable (X2) obtained a calculated T value > T table (5.269 > 1.997) and a significance value of 0.001 < 0.05. This means that Work Motivation (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained a calculated F value > F table (141.485 > 3.140) and a significance value of 0.000 < 0.05. It can be concluded that the Physical Work Environment (X1) and Work Motivation (X2) have a significant effect both simultaneously on Employee Performance (Y). The determination obtained Adjusted R square of 0.807, meaning that the variables of the Physical Work Environment and Work Motivation together have a contribution of 80.7% to Employee Performance. While the remaining 19.3% is influenced by other factors not examined in this study*

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

### Abstrak

Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lulu Group Retail Regional Office baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling yaitu sampel jenuh dengan jumlah 67 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 23. Teknik analisis data yang digunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi berganda, uji koefisien korelasi secara simultan, uji koefisien determinasi secara simultan, uji T dan uji F. Pengujian hipotesis secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) diperoleh nilai T hitung > T tabel (4,100 > 1,997) dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Artinya Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji hipotesis secara parsial variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai T hitung > T tabel (5,269 > 1,997) dan

nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Artinya Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung  $> F$  tabel ( $141,485 > 3,140$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan baik secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). determinasi diperoleh Adjusted R square sebesar 0,807, artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 80,7% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 19,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

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

## 1. PENDAHULUAN

Era globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan diuntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih *responsive* agar terus bertahan dan terus berkembang. Hal-hal yang mesti di perbaiki adalah baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Perkembangan retail di Indonesia sebenarnya terbagi menjadi dua, yaitu retail tradisional dan retail modern. Namun seiring berjalannya waktu, retail tradisional banyak ditinggalkan oleh para kosumen. Sehingga peningkatan bisnis retail modern di Indonesia meningkat pesat.

Salah satunya yaitu, Lulu *Hypermarket*. Lulu *Hypermarket* adalah deretan hipermarket dan usaha eceran yang dimulai oleh Lulu Group International pada tahun 2000. Lulu Hypermart memiliki 185 toko ritel dan 23 pusat perbelanjaan yang tersebar di UAE, India, Arab Saudi, Bahrain, Kuwait, Oman, Mesir, Malaysia, dan Indonesia. Di Indonesia, Lulu *Hypermarket* telah membuka cabang di Cakung, Jakarta Timur pada 2016 dan di BSD City, Tangerang pada September 2017. Perusahaan ini telah kembali membuka cabang di Indonesia pada awal 2020 Sentul, Bogor dan Sawangan Depok. Pada 2021 membuka cabang di Cimone Tangerang.

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus dan dikelola dengan sebaik mungkin oleh perusahaan.

Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu

memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi

Secara umum tujuan perusahaan adalah untuk mendapatkan laba yang semaksimal mungkin, dengan adanya kinerja karyawan yang baik, semua itu akan terwujud. Menurut (Mangkunegara, 2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja juga merupakan suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif pada perkembangan organisasi.

Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Kinerja setiap karyawan berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, dikarenakan kinerja seorang karyawan bersifat individual. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dibawah ini adalah data penilaian kinerja karyawan PT Lulu Group Retail Regional Office tahun 2020-2022, data nya adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan  
 PT Lulu Group Retail Regional Office 2020-2022**

No	Aspek	Penilaian	Target	Penilaian Hasil Kerja (%)		
				2020	2021	2022
1.	Kualitas Kerja	Memastikan semua produk memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan	100%	100%	100%	100%
2.	Kuantitas Kerja	Memenuhi target minus gross margin yang telah ditetapkan perusahaan	100%	78%	69%	71%
3.	Pelaksanaan Tugas	Memastikan ketersediaan produk secara optimal	100%	100%	78%	90%
4.	Tanggung Jawab	Bersedia memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan	100%	100%	100%	100%
Rata-rata				95%	87%	90%

Sumber: PT Lulu Group Retail Regional Office 2024

Berdasarkan tabel 1.1 pada tahun 2020 didapatkan nilai rata-rata dari ke-empat aspek penilaian kinerja yaitu sebesar 95%. Pada aspek kualitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab dikategorikan sangat baik. Namun pada aspek penilaian kuantitas kerja dikategorikan baik. Selanjutnya pada tahun 2021 didapatkan nilai rata-rata dari ke-empat aspek yaitu sebesar 87%. Pada aspek kualitas kerja dan tanggung jawab dikategorikan sangat baik, aspek pelaksanaan tugas dikategorikan baik, dan pada aspek kuantitas kerja dikategorikan kurang baik. Dan pada tahun 2022 didapatkan nilai rata-rata dari ke-empat aspek penilaian kerja yaitu sebesar 90%. Aspek kualitas dan tanggung jawab dikategorikan sangat baik, aspek pelaksanaan tugas dikategorikan baik dan aspek kuantitas kerja dikategorikan kurang baik.

Dari data di atas yang menjelaskan mengenai pencapaian dari masing-masing aspek penilaian kinerja, terdapat temuan yaitu tidak tercapainya target minus gross margin yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam aspek kuantitas kerja. Minus gross margin adalah perusahaan menghabiskan lebih banyak uang daripada yang dihasilkan dari penjualan produk. Hal ini dikarenakan pandemi covid-19 sehingga promosi produk di toko terjual melebihi kuota produk yang promo, yang mengakibatkan terjadinya minus gross margin. Minus gross margin juga disebabkan karena kurangnya semangat kinerja karyawan yang terlihat melalui pelaksanaan tugasnya yaitu memastikan ketersediaan produk agar optimal.

Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran

organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Menurut (Yantika dkk., 2018) Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Suatu kondisi Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan.

Menurut Ronal (2019:275) menjelaskan bahwa “lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan keputusan kerja karyawan”.

Menurut Siagian (2019:57), menyatakan bahwa “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan”.

Lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan merasa nyaman selama bekerja sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Jika karyawan tersebut merasa senang dan nyaman akan lingkungan kerja, maka karyawan akan betah dan menggunakan waktu produktifnya secara efektif dan efisien.

Karena lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, maka ini merupakan titik utama yang harus diperhatikan perusahaan. Lingkungan kerja fisik mencakup cahaya, udara, ruang gerak, warna, dan kebisingan.

Di bawah ini adalah data pra-survey

lingkungan kerja fisik PT Lulu Group Retail Regional Office

Tabel 1.2  
 Data Pra-Survey 17-18 November 2024  
 Lingkungan Kerja Fisik  
 PT Lulu Group Retail Regional Office

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total	Jumlah Karyawan Pra-Survey	Rata-rata	Ket
	SS	S	KS	TS	STS				
<b>Pencakayaman</b>									
Perengkapan pererangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai	28	2	-	-	-	148	30 Karyawan	4,93	SB
<b>Sirkulasi Ruang Kerja</b>									
Saya merasa sirkulasi yang ada, sudah sesuai dengan jumlah karyawan yang ada di dalam ruangan	-	-	3	16	11	52	30 Karyawan	1,73	STB
<b>Tata Letak Ruang</b>									
Ruang kerja yang diberikan peramaan ruangan saya dapat leluasa bergerak dengan baik dan mendukung proses kerja	-	-	4	18	8	56	30 Karyawan	1,87	TD
<b>Dekorasi</b>									
Di dalam ruangan kerja, perawatan sudah terata dengan baik sehingga dapat menunjang cara dalam bekerja	21	7	2	-	-	118	30 Karyawan	4,63	SB
<b>Kebersihan</b>									
Ruang tempat kerja tidak terdapat area yang sehingga saya dapat bekerja dengan nyaman	25	4	1	-	-	144	30 Karyawan	4,1	SB
<b>Fasilitas</b>									
Ketersediaan toilet yang bersih dan terapat struktut yang memadai kenyamanan saya dalam bekerja	1	4	10	14	1	80	30 Karyawan	2,67	KB

Sumber: Data Pra-survey Tanggal 17-18 November 2024

Berdasarkan tabel 1.2 yaitu hasil pra survey 17-18 November 2024 mengenai lingkungan kerja fisik, pada indikator pencahayaan, dekorasi dan kebisingan mayoritas responden menyatakan kondisinya dalam keadaan sangat baik, sehingga mengindikasikan bahwa 3 indikator ini dijaga dengan baik oleh perusahaan.

Pada indikator fasilitas, dikategorikan kurang baik. Dengan hasil ini perusahaan perlu untuk meningkatkan pemeliharaan fasilitas sehingga karyawan bisa bekerja dengan baik dan nyaman. Pada indikator Tata letak ruang, dikategorikan tidak baik, sehingga perusahaan perlu memperhatikan tata letak ruang kerja sehingga karyawan dapat lebih leluasa dan nyaman dalam bekerja.

Pada indikator sirkulasi ruang kerja dikategorikan sangat tidak baik, hal ini menunjukkan kurangnya *maintenance* dan perawatan terhadap perlengkapan dan peralatan yang menunjang kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen dalam memperhatikan lingkungan kerja fisik sebagai salah satu faktor dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Sedangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan

individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut memiliki dua komponen yaitu arah perilaku kerja, dan kekuatan perilaku dalam bekerja.

Menurut Malayu (2017:143) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan.

Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tentu kinerjanya akan lebih baik. Maka dari itu memotivasi karyawan, pemimpin perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan.

Dengan motivasi kerja yang diberikan maka karyawan lebih giat dan bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan tercapai. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karna dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Dibawah ini adalah jenis motivasi kerja yang berikan PT Lulu Group Retail Regional Office tahun 2020-2022.

Tabel 1.3 Jenis Pemberian Motivasi Kerja  
PT Lulu Group Retail Regional Office 2020-2022

Program Motivasi Yang Diberikan	2020	2021	2022
<b>Kebutuhan Fisik</b>			
Uang makan	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
Uang Transport	Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>			
BPJS dan JKK	Ada	Ada	Ada
THR	Ada	Ada	Ada
<b>Kebutuhan Sosial</b>			
Corporate Gathering	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada
<b>Kebutuhan Penghargaan</b>			
Upah Lembur (insentif)	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada
Bonus Tahunan	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada
<b>Kebutuhan Dorongan Untuk Mencapai Tujuan</b>			
Pelatihan dan Pengembangan	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
Promosi Jabatan	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada

Sumber : PT Lulu Group Retail Regional Office 2024

Berdasarkan tabel 1.3 di atas bahwa PT Lulu Group Retail Regional Office sudah memberikan motivasi kepada karyawannya. Pada indikator kebutuhan fisik, program yang diberikan perusahaan berupa uang transport, dimana pada tahun 2020 program tersebut diadakan untuk mendukung mobilisasi karyawan dalam bekerja ditengah kondisi pembatasan sosial berskala besar saat pandemi covid-19, namun program tersebut ditiadakan pada tahun 2021 & 2022, karena kondisi pandemi sudah cukup mereda.

Pada indikator kebutuhan rasa aman, program yang diberikan adalah BPJS dan JKK dimana dalam prakteknya perusahaan memberikan program tersebut kepada karyawannya, sehingga karyawan merasa terproteksi saat bekerja. Selain itu, THR diberikan secara penuh setiap tahun sehingga karyawan merasa dihargai oleh perusahaan.

Pada indikator kebutuhan sosial program yang diberikan adalah *Corporate Gathering*, namun pada program *Corporate Gathering* di tahun 2020 & 2021 ditiadakan imbas dari pandemi covid, program ini dilaksanakan kembali pada tahun 2022 setelah pandemi mereda.

Pada indikator kebutuhan penghargaan, program yang diberikan adalah upah lembur (insentif) dan bonus tahunan, dimana upah lembur dan bonus tahunan pada tahun 2020 & 2021 ditiadakan imbas dari penurunan pendapatan imbas pandemi, program ini diadakan kembali pada tahun 2022 karena pendapatan yang mulai meningkat.

Pada indikator kebutuhan dorongan mencapai tujuan, program pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan tidak ada, sehingga karyawan harus beradaptasi lebih lama

terhadap pekerjaannya. Untuk mencapai tujuan seperti itu perusahaan atau organisasi perlu memberikan pelatihan kepada karyawannya serta memberikan insentif sebagai pendorong kinerja karyawannya dengan upaya yang tepat dalam mengelola tenaga kerja. Sehingga diperoleh saling pengertian dan kerjasama yang baik dalam organisasi dengan karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pra-survey yang telah dilakukan peneliti di PT Lulu Group Retail Regional Office masih terdapat masalah lingkungan kerja fisik yang kurang memadai dan pemberian motivasi kerja sudah dilakukan namun dalam penerapannya masih ada yang kurang. Karena karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan sebuah organisasi maka harus memiliki semangat untuk meningkatkan kinerjanya, dan kinerja yang optimal akan tercapai apabila mereka memiliki perhatian penuh pada pekerjaannya

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sedarmayanti dalam Sudaryo (2019:48) “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”. Menurut Gary dessler (2020) lingkungan kerja fisik mencakup elemen-elemen seperti tata ruang, pencahayaan, suhu, kebisingan, dan fasilitas keselamatan di tempat kerja. Lingkungan yang dirancang dengan baik dapat mendukung kenyamanan, keamanan, dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Menurut Afandi (2018:29) “Lingkungan kerja fisik merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas seperti temperature, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi

karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menjalankan tugas

Menurut Mangkunegara (2017:93) “motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi”. Menurut Hasibuan (2017:141) “motivasi adalah hal yang membuat, menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal”.

**Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge** (2016) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan.

Menurut Kadarisman (2017:278) “motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Bangun (2016) motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja secara giat dan baik dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan

Menurut Kasmir (2023:182) “Kinerja adalah merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Mangkunegara (2021:67) “kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Afandi (2018:83) “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Berdasarkan definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa definisi kinerja karyawan adalah suatu hasil pencapaian yang diperoleh

seorang karyawan dalam pekerjaannya dan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama untuk dijadikan sebagai acuan

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

##### 1) Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh penulis. Menurut Sugiyono, (2017:267) “validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang terdapat dilaporkan oleh peneliti”.

##### 2) 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. Menurut Sugiyono, (2017:168) berpendapat “instrument yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Sedangkan menurut Ghazali, (2016:78) “menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk”. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

#### b. Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali, (2017:160) berpendapat “Model regresi yang baik adalah berdistribusi

normal atau mendekati normal”. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya

2) Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali, (2017:105) berpendapat bahwa “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2017:139) “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain”.

c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier 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

d. Analisis Koefisien Korelasi

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

e. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Supangat, (2015:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”. Berdasarkan dari pengertian ini maka Koefisien determinasi Merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan

f. Uji Hepotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono, (2017:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus di uji secara empiris

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

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

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kriteria
1	Pencabayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,851	0,240	Valid
2	Saya merasa nyaman bekerja karena pencahayaan yang sudah sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan	0,820	0,240	Valid
3	Sirkulasi di ruang kerja berjalan dengan baik untuk menunjang aktivitas kerja	0,833	0,240	Valid
4	Sirkulasi udara di ruang kerja saya sudah cukup sejuk, karena adanya AC	0,804	0,240	Valid
5	Ruang kerja yang ada disana cukup untuk melakukan pekerjaan	0,797	0,240	Valid
6	Penggunaan warna dinding dalam ruangan kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja	0,714	0,240	Valid
7	Tidak ada suara bising atau suara mengganggu lainnya yang dapat mengganggu saya dalam bekerja	0,742	0,240	Valid
8	Saya merasa nyaman bekerja karena ruangan kerja saya jauh dari kebisingan	0,776	0,240	Valid
9	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya	0,758	0,240	Valid
10	Fasilitas yang tersedia di perusahaan cukup baik dan bersih	0,843	0,240	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2024

Berdasarkan pada tabel di atas, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,240). Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut layak digunakan untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kriteria
1.	Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat	0,747	0,240	Valid
2.	Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai ketentuan yang berlaku	0,745	0,240	Valid
3.	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja	0,754	0,240	Valid
4.	Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman	0,812	0,240	Valid
5.	Perusahaan melakukan gathering pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang	0,726	0,240	Valid
6.	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini menerima saya dengan baik	0,736	0,240	Valid
7.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada untuk lebih maju	0,846	0,240	Valid
8.	Perusahaan memberikan penghargaan yang pantas kepada karyawan yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik	0,832	0,240	Valid
9.	Jenjang karir dan penghargaan yang layak mendorong saya untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik	0,832	0,240	Valid
10.	Motivasi yang diberikan perusahaan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja	0,862	0,240	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2024

Berdasarkan pada tabel di atas, variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,240). Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut layak digunakan untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kriteria
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan	0,888	0,240	Valid
2	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0,853	0,240	Valid
3	Saya mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepada saya dengan teliti	0,863	0,240	Valid
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang diberikan perusahaan	0,822	0,240	Valid
5	Jumlah hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	0,859	0,240	Valid
6	Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	0,889	0,240	Valid
7	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	0,893	0,240	Valid
8	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya	0,862	0,240	Valid
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya, dalam kurun waktu tertentu dengan baik	0,871	0,240	Valid
10	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya	0,873	0,240	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2024

Berdasarkan pada tabel di atas, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,240). Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut layak digunakan untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12  
 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Chronbac'h Alpha	r Nilai Kritis	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Fisik	0,933	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,931	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,964	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,600

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13  
 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov

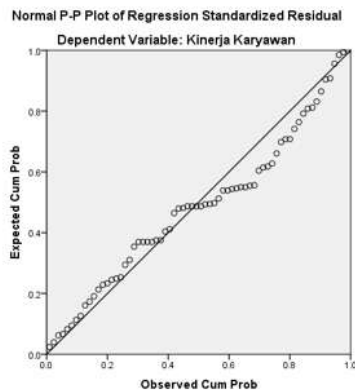
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	3,06211091
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
Test Statistic	Negative	-.073
		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.004 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.158 <sup>d</sup>
	90% Confidence Interval	Lower Bound Upper Bound

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. Based on 10000 sampled values with starting seed 2880000

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *kolmogorov-smirnov* pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikan dibawah 0,05 artinya data belum dapat dikatakan normal. Lalu digunakan metode lain yaitu menggunakan pendekatan monte-carlo sehingga didapatkan hasil signifikansi sebesar 0,158. Dengan hasil tersebut maka penyebaran data dinyatakan normal karena nilai signifikansi yaitu (0,158 > 0,05) sudah diatas 0,05





**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji P-Plot**

Sumber: Data Diolah SPSS versi 23

Berdasarkan pada gambar 4.2 di atas, seperti yang ditunjukkan pada grafik normal probabilitas, titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

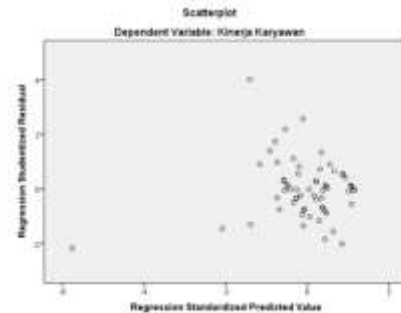
**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinearitas dengan Collinearity Statistic**

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja Fisik	.287	3.490
	Motivasi Kerja	.287	3.490

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.14 diperoleh nilai *Tolerance* Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 0,287 dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,287. Sehingga nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 3,490 dan variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 3,490 nilai tersebut kurang dari 10. Sehingga model regresi ini dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4.3**  
**Grafik Scatter Plot Hasil Heterokodastitas**

Sumber: Data Diolah Spas versi 23

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

4) Analisis Regresi Linier

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Beta		
1	(Constant)	13.624		3.989	.001
	X1	.697	.287	7.91	0.044

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan hasil perhitungan tersebut maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut.  $Y = 13.624 + 0,697X_1$

Dari analisis regresi di atas dapat diketahui bahwa nilai  $Y = 13.264 + 0,697X_1$ . Nilai ini menunjukkan bahwa pada Lingkungan Kerja Fisik (X1) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 13.264.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Beta		
1	(Constant)	15.214		3.208	.003
	X2	.682	.282	7.97	0.025

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan hasil perhitungan tersebut maka diperoleh persamaan regresi linear

sederhana sebagai berikut.  $Y = 15.314 + 0,663$

Dari analisis regresi di atas dapat diketahui bahwa nilai  $Y = 15.314 + 0,663 X_2$ . Nilai ini menunjukkan bahwa pada Motivasi Kerja ( $X_2$ ) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan bernilai 15.314

Tabel 4.17

Hasil Uji Regresi Berganda Variabel ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) Terhadap Variabel ( $Y$ )

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4,796	3,317			2,019	,042
Lingkungan Kerja Fisik	,412	,150	,411		4,188	,000
Motivasi Kerja	,495	,084	,528		5,269	,000

Sumber: Data Diolah spss versi 23

Berdasarkan hasil uji regresi berganda, diperoleh persamaan regresi  $Y = 4,796 + 0,412 X_1 + 0,495 X_2$ . Dari persamaan tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

- Nilai konstanta berada di angka 4,796 diartikan jika variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) tidak ada perubahan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) hanya akan bernilai 4,796 *point*.
- nilai regresi lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) 0,412 diartikan apabila nilai lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) ditingkatkan 1 *point* akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,412 *point*.
- nilai regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) 0,495 diartikan apabila nilai motivasi kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan 1 *point* akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,495 *point*.

5) Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.19  
 Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,902 <sup>a</sup>	,813	,807	3,129

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

Dapat dilihat dari hasil uji koefisien korelasi pada tabel diatas, diperoleh nilai R sebesar 0,902. Dari hasil tersebut bisa

disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen sangat kuat karena nilai koefisien korelasi berada diantara nilai 0,800 – 1,00

6) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.20  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,902 <sup>a</sup>	,813	,807	3,129

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

sumber: data diolah spss versi 23

Dari hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel di atas didapatkan hasil *Adjusted R Square* sebesar 0,807 dan dapat diartikan bahwa variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen sebesar 80,7% dan sisanya 19,3% dipengaruhi oleh faktor lain

7) Uji Hipotesis

Tabel 4.21  
 Uji Hipotesis T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4,796	3,317			2,019	,042
Lingkungan Kerja Fisik	,412	,150	,411		4,188	,000
Motivasi Kerja	,495	,084	,528		5,269	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS versi 23

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas didapatkan nilai t 4,100 dan nilai signifikansinya adalah 0,000. Maka dari hasil tersebut disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, karena nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas didapatkan nilai t 5,269 dan nilai signifikansinya adalah 0,000. Maka dari hasil tersebut disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, karena nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05

Tabel 4.22  
 Uji Hipotesis F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sumber Kuadrat	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regresi: Konstanta	2778,773 038,462	2 88	1389,386 0,782	141,485	,000 <sup>b</sup>
	Total	3407,235	87			

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

Sumber: data diolah SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas diperoleh nilai f hitung 141,485 dan nilai signifikansinya 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, karena nilai F hitung > F tabel dan nilai signifikansinya dibawah 0,05.

## 5. KESIMPULAN

Dari penjelasan di atas yang ada pada bab I - IV dan juga pengolahan data penelitian yang menggunakan program SPSS versi 23. Maka peneliti menyimpulkan beberapa point, yaitu sebagai berikut:

- Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja karyawan Berdasarkan pada hasil uji regresi berganda dan uji hipotesis secara parsial, didapatkan nilai persamaan regresi  $Y = 4,796 + 0,412 X_1$ , sehingga apabila lingkungan kerja fisik dinaikan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,412. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ( 4,100>1,997). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan hasil tersebut menjawab rumusan masalah yang sudah dibuat sebelumnya.
- Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan pada hasil uji regresi berganda dan uji hipotesis secara parsial, didapatkan nilai persamaan regresi  $Y = 4,796 + 0,495 X_2$ , sehingga apabila motivasi kerja dinaikan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,495. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ( 4,100>1,997). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan hasil tersebut menjawab rumusan masalah yang sudah dibuat sebelumnya.

- Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pada hasil uji regresi berganda dan uji hipotesis secara simultan, diperoleh nilai persamaan regresi  $4,796 + 0,412 X_1 + 0,495 X_2$ , sehingga apabila lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja dinaikan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,412 dan 0,495. Nilai uji hipotesis didapatkan F tabel > F hitung yaitu (141,485>3,140) dan nilai signifikansi (0,00<0,05) yang artinya lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- AA Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- AA Anwar Prabu Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bangun, Wilson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2017. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T. Hani. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
- Kasmir. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.

- [13] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [14] Robbins, S. P., & Judge, T. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed., Vol. 19).
- [15] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [16] Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [17] Siagian, Sondang P (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara.
- [18] Sudaryo, Yoyo. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : Andi.
- [19] Sudaryo, Yoyo. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : Andi.
- [20] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [21] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [22] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [23] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [24] Terry, George Robert. (2017). *Principles of Management*. United States :University of Michigan.
- [25] Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- [26] Fitri, N. N., & Ferdian, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(2), 444-455.
- [27] Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- [28] Ibrahim, F. M., Soebyakto, B. B., Widiyanti, M., & Hanafi, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan. *The Manager Review*, 4(1), 9-18.
- [29] Kustini, E., Prasetyani, D., & Guruh, M. (2023). PENGARUH PEMBERIAN
- [30] Pamuji, M. A. B. A., & Mahfudiyanto, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Bagian Produksi Pada Pt. Tanjung Abadi Makmur Jombang. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(5), 246-256.
- [31] Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- [32] Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53-65.
- [33] Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja,
- [34] Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 52-60.