



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FLORENCIA AMARA MULIA JAYA KELAPA GADING

Hapidoh

Universitas Pamulang

Lidya Pricilla

Universitas Pamulang

email : hafidoh733@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the influence of the physical work environment, individual characteristics, and motivation on employee performance at PT Florencia Amara Mulia Jaya Kelapa Gading. This study is quantitative. The method used is quantitative. The sample size was 60 respondents from the employee population, using a saturated sampling technique. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of this study indicate that partially the physical work environment (X_1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) t count $>$ t table or ($6.458 > 2.000$). Individual characteristics (X_2) have a positive and significant effect on employee performance (Y) t count $>$ t table or ($5.052 > 2.000$). and motivation (X_3) has a positive and significant effect on employee performance (Y) t count $>$ t table or ($4.648 > 2.000$). The value of F count $>$ F table or ($30.121 > 2.769$) was obtained. With multiple linear regression analysis $Y = 23.670 + 0.932 X_1 + 0.325 X_2 + 0.123 X_3$ and the contribution coefficient of determination was 51% while the remaining 49% was influenced by other factors.*

Keywords: *physical work environment, individual characteristics, motivation, employee performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, karakteristik individu dan motivasi terhadap kinerja karyawan. PT Florencia Amara Mulia Jaya Kelapa Gading. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel yang diambil adalah semua orang dari populasi karyawan berjumlah 60 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial lingkungan kerja fisik (X_1), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) t hitung $>$ t tabel atau ($6,458 > 2,000$). karakteristik individu (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) t hitung $>$ t tabel atau ($5.052 > 2,000$). dan motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) t hitung $>$ t tabel atau ($4,648 > 2,000$). Diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($30,121 > 2,769$). Dengan analisis regresi linier berganda $Y = 23,670 + 0,932 X_1 + 0,325 X_2 + 0,123 X_3$ dan Koefisien Determinasi kontribusi sebesar 51% sedangkan sisanya 49% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci : Lingkungan kerja, karakteristik individu, motivasi dan kerja

PENDAHULUAN

SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu faktor penting yang terdapat di setiap perusahaan yang ada di dunia ini. Dengan adanya SDM yang baik didalam sebuah perusahaan tentunya akan membawa perusahaan akan menjadi semakin berkembang dan mampu bersaing dan mengikuti perubahan zaman yang ada. Oleh karena itu, kinerja dari tiap individu yang berada dalam perusahaan diharapkan dapat memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat menempuh beberapa cara

misalnya, melalui pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, pemberian kompensasi kepada karyawan yang layak, pemberian motivasi dan melalui pendidikan.

Dalam era industri modern yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Tingkat produktivitas, efisiensi, serta kontribusi individu dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari lingkungan kerja tempat mereka beraktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai aspek yang memengaruhi kinerja, seperti lingkungan kerja fisik, karakteristik individu, dan tingkat motivasi kerja.

Salah satu perusahaan yang menarik untuk dikaji dalam konteks ini adalah PT Florencia Amara Mulia Jaya, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kuliner dan gaya hidup. Perusahaan ini mengembangkan unit usaha Puff & Brew by Roastworks, yang menawarkan pengalaman bersantap dalam suasana modern dan nyaman, serta mengedepankan kualitas layanan sebagai bagian dari identitas merek. Seiring pertumbuhan usaha dan ekspansi layanan, perusahaan ini terus melakukan peningkatan terhadap kualitas sumber daya manusia dan sistem kerja yang diterapkan.

Sejak awal perjalanannya di tahun 1997 melalui restoran cepat saji khas Timur Tengah, hingga pengembangan lini bisnis seperti Roastworks Coffee and Shisha (2017) dan peluncuran Puff & Brew di Jakarta Selatan (2025), PT Florencia Amara Mulia Jaya telah mengalami berbagai dinamika organisasi yang menuntut adaptasi dari para karyawannya. Dalam operasional sehari-hari, perusahaan ini menekankan pentingnya suasana kerja yang mendukung kenyamanan dan kreativitas, terutama karena sektor usaha ini sangat bergantung pada layanan langsung kepada pelanggan.

Lingkungan kerja fisik yang mendukung, seperti pencahayaan, Suhu udara, kebersihan, penggunaan warna, keamanan, dan fasilitas kerja, menjadi salah satu fokus perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang produktif. Di sisi lain, karakteristik individu karyawan, seperti sikap, minat, nilai dan kemampuan interpersonal, juga memberikan pengaruh terhadap pencapaian kinerja. Selain itu, motivasi kerja, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong semangat dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis " Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Karakteristik Individu, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Florencia Amara Mulia Jaya. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menciptakan sistem kerja yang lebih efektif dan berkelanjutan di sektor industri jasa makanan dan minuman.

Lingkungan kerja menurut Siagian (2020 : 59) adalah lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Bentuk dari lingkungan kerja tersebut meliputi fasilitas fisik maupun non fisik. Dapat dipahami bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh

terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan yang ada di PT. Florencia Amara Mulia Jaya Kelapa Gading mengenai Lingkungan kerja yaitu dimana kondisi lingkungan kerja di perusahaan kurang maksimal. Ada dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Dilihat dari lingkungan kerja fisik mereka mengatakan bahwas untuk fasilitas dan peralatan yang ada di perusahaan sudah memadai,

akan tetapi untuk kebersihannya kurang. Salah satu fasilitas yang diberikan oleh perusahaan adalah toilet/kamar mandi, kebersihan pada toilet di perusahaan sangat kurang. Terlebih lagi letak toilet berada di dekat pintu dan tempat produksi sehingga karyawan yang bagian kerjanya berada di dekat toilet merasa tidak nyaman dengan bau yang diakibatkan karena kurangnya kebersihan toilet tersebut. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul " **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FLORENCIA AMARA MULIA JAYA KELAPA GADING. "**

KAJIAN TEORI

Teori Manajemen

Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengelolaan, pengorganisasian dan pengendalian berbagai sumber daya, termasuk manusia, keuangan dan material, untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen adalah proses menggunakan semua sumber daya melalui bantuan orang lain dan bekerja dengan mereka, sehingga tujuan bersama dapat dicapai dengan sungguh-sungguh (Warsono et al., 2022).

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Robbins (2018:736), lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Menurut Mangkunegara (2018:105), lingkungan kerja adalah segala aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi bagi pegawai.

Karakteristik Individu

Karakteristik adalah suatu sifat yang khas, yang melekat pada seseorang atau suatu objek. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup, sedangkan individu adalah perorangan, orang seorang. Menurut Nur Hanifah (2019:28) Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya.

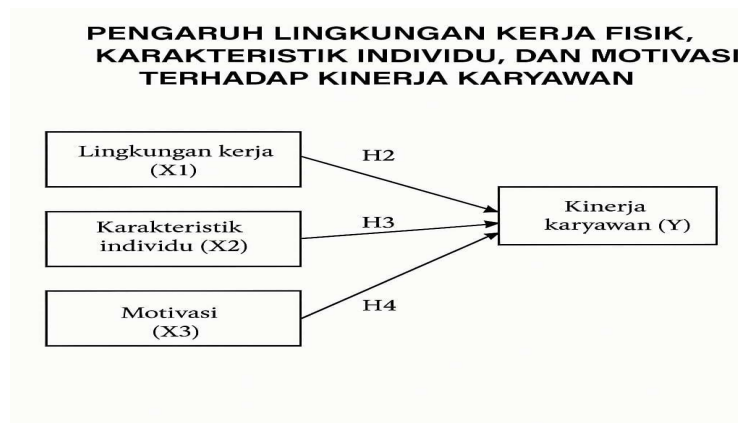
Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang menimbulkan dorongan bagi seseorang untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan fungsi yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Bangun, 2016:312)

Kerangka Berpikir

Selanjutnya kerangka berpikir Kerangka berpikir dalam penelitian kuantitatif adalah model atau peta konseptual yang menggambarkan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Ini bukan sekadar daftar variabel, melainkan sebuah alur logis yang menjelaskan bagaimana variabel-variabel tersebut saling memengaruhi, berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang relevan.

Gambar 1 Kerangka Berpikir



H₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Florencia Amara Mulia Jaya

H₂ :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Florencia Amara Mulia Jaya

H₃ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Florencia Amara Mulia Jaya

H₄ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik, karakteristik individu dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Florencia Amara Mulia Jaya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis eksplanatif yaitu penelitian yang menjelaskan sejauh mana hubungan variabel dependen dan variabel independen terjadi (Supomo dan Indrianto, 2022:26).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang food and beverage yaitu PT. Florencia Amara Mulia Jaya Kelapa Gading yang beralamat di Jl. Kelapa Gading Square - Mall of Indonesia (MOI) French walk F36, telp 021-4585.6096 Boulevard Barat Raya, Jakarta Utara 14240-Indonesia.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2020:19). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Florencia Amara Mulia Jaya Kelapa Gading yang berjumlah 60 karyawan.

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constant)	23,660	3,640		6,500	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	,932	,104	1,093	8,983	,000
	Karakteristik Individu	-,325	,100	-,430	-3,247	,002
	Motivasi	-,123	,076	-,237	-1,613	,112
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2025 (output SPSS 26)

Hasil Pembahasan

1. Pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja Fisik, Karakteristik Individu, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan

Selain itu, berdasarkan hasil analisis determinasi (Tabel 4.22), nilai R Square = 0,617, yang berarti bahwa 61,7% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja Fisik, Karakteristik Individu, dan Motivasi, sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini. Dengan demikian, model regresi linier berganda valid dan layak digunakan, dan secara simultan ketiga variabel bebas terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Model juga lolos semua uji asumsi klasik, seperti: Normalitas (nilai Sig. K-S Test = 0,200 > 0,05), Tidak terdapat multikolinearitas (VIF < 10), Tidak terjadi heteroskedastisitas (nilai Sig. Glejser > 0,05), Tidak ada autokorelasi (nilai Durbin-Watson = 1,915 ≈ 2).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda (Tabel 4.18 dan 4.20), variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,932 dengan nilai t-hitung sebesar 8,983 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai ini jauh di bawah batas signifikansi 0,05, yang berarti pengaruhnya signifikan secara statistik.

Selain itu, nilai beta standar (Standardized Coefficients Beta) sebesar 1,093 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh paling kuat dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi fisik lingkungan kerja, seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, dan kenyamanan ruang kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di perusahaan.

Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa "Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan" diterima.

3. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,325, nilai t-hitung 3,247, dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Meskipun koefisiennya negatif, nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan signifikan secara statistik. Koefisien beta sebesar 0,430 menunjukkan arah hubungan yang negatif, artinya semakin tinggi karakteristik individu yang tidak sesuai (mungkin dari segi sikap, pengalaman, atau kepribadian yang kurang mendukung), justru berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Namun demikian, karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa "Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan" juga diterima, meskipun arah pengaruhnya negatif.

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Untuk variabel Motivasi (X3), hasil regresi menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,123, nilai t-hitung sebesar 1,613, dan nilai signifikansi sebesar 0,112. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan secara statistik. Dengan kata lain, meskipun arah pengaruhnya negatif, secara statistik Motivasi tidak memiliki pengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan dalam model ini. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa "Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan" ditolak.

KESIMPULAN

Sebagaimana terkait penganalisaan yang dilakukan pada bab sebelumnya, berupa disertakan dengan teori-teori serta juga konsep yang mendukung pada penganalisaan penelitiannya ini berupa dengan judul pengaruh lingkungan kerja fisik, karakteristik individu dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Florencia Amara Mulia Jaya Kelapa Gading maka terkait kepada penelitiannya ini, bisa diperoleh simpulan hasil kajian yakni, diantaranya ialah :

1. lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Florencia Amara Mulia Jaya secara parsial
2. karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan PT Florencia Amara Mulia Jaya secara parsial
3. motivasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT Florencia Amara Mulia Jaya secara parsial
4. Secara simultan, lingkungan kerja fisik, karakteristik individu, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Florencia Amara Mulia Jaya

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, khususnya dalam konteks pelaksanaannya di PT Florencia Amara Mulia Jaya Kelapa Gading:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FLORENCIA
AMARA MULIA JAYA KELAPA GADING**

1. Keterbatasan Subjek Penelitian Penelitian ini hanya melibatkan karyawan yang bekerja di bagian operasional dan administrasi, sehingga belum mencakup seluruh divisi yang ada di perusahaan, seperti bagian produksi, pemasaran, maupun manajemen puncak.
2. Jangka Waktu Penelitian Terbatas Penelitian dilakukan dalam kurun waktu yang relatif singkat, sehingga hasilnya mencerminkan kondisi pada saat tertentu dan belum menggambarkan dinamika yang mungkin berubah seiring waktu.
3. Keterbatasan Variabel Penelitian ini hanya memfokuskan pada beberapa variabel seperti lingkungan kerja fisik, motivasi, dan karakteristik individu. Masih banyak faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem penghargaan, yang belum dianalisis.

SARAN

1. Bagi Pembaca
Hasil pada penelitian ini diharapkan, bisa bermanfaat serta berguna bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia untuk menjadikan salah satu referensi yang ingin meneliti masalah lingkungan kerja fisik, karakteristik individu, dan motivasi terhadap karyawan pada PT Florencia Amara Mulia jaya kelapa Gading.
2. Bagi Perusahaan
Hasil pada penelitian ini diharapkan, bisa menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai sejauh mana pengaruh lingkungan kerja fisik, karakteristik individu, dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT Florencia Amara Mulia Jaya Kelapa Gading.
3. Bagi Peneliti
Untuk menambah wawasan, dan menambah teori yang dapat menyokong ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang menyangkut tentang lingkungan kerja fisik, karakteristik individu, dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT Florencia Amara Mulia Jaya Kelapa Gading.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadylla, H. I. (2016). *Pengaruh lingkungan kerja fisik, karakteristik individu dan motivasi terhadap kinerja karyawan* (studi pada Perguruan Tinggi Swasta IKIP PGRI Jember). Universitas Brawijaya.
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., ... & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). TOHAR MEDIA.
- Cintia, E., & Gilang, A. (t.t.). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KPPN BANDUNG I*.

- Gaffar, I. D. (2017). *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar*. *Economics Bosowa*, 3(5), 13-25.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksari.
- Reksohadiprodjo, S., & Gitosudarmo, I. (2000). *Manajemen Produksi Edisi 4*. Jogjakarta: BPFE UGM.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1*, Jakarta: Salemba Empat. Hal, 256, 266.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan ke. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Jurnal**
- Andika, D., & Abidin, A. Z. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(2), 280–295.
- Ahmad, M. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi*, 4(2), 377–385.
- Anggriyani, M., & Rahman, T. (2021). PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM KABUPATEN TABALONG. *JAPB*, 4(2), 1615-1628.
- Anwar, M. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada balai pendidikan dan pelatihan keagamaan Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 19-32.
- Efendi, S., Sugiono, E., & Masdaryanto, M. (2022). Pengaruh motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai direktorat jenderal pajak kanwil DJP Jakarta khusus KPP Badan dan Orang Asing. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 632-64
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, Tahun 2022.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADE DINAMIS SEJAHTERA* (Vol. 2, Issue 1). <https://ejournal.unsub.ac.id/index.php/bisnis> Kridharta, D., Rusdianti, E., Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Semarang, P., & Disetujui Dipublikasikan, D. (t.t.). *ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPUASAN*

*KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING*

- Hidayat, R., & Cavorina, A. (2017). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing. *Journal of Applied Business Administration*, 1(2), 337-347.
- Jayusman, H., Setyorini, W., & Prakasa, A. D. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara*. Magenta, 9(2), 75-82.
- Octaviani, I. S., & Pricilla, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertama Logistics Service. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1), 47–59.
- Potu, J., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).
- Puspita, A., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Manager: *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 1–10.
- Sugiono, E., & Pratista, R. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Rafa Topaz Utama di Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2).
- Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat kabupaten Minahasa Tenggara di masa pandemi COVID-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 113–122.
- Wijaya, R., & Utami, L. (2018). Pengaruh lingkungan kerja kantor, motivasi, dan kinerja: Studi kasus pada karyawan start-up. *Jurnal Bisnis & Teknologi*, 12(4).
- Yanti, R., & Sari, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 134–142. <https://doi.org/10.xxxx/jimb.v5i2.12345>
- Maulidiyah, F., & Santoso, H. B. (2020). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 50–60.
- Prasetyo, E., & Rahmawati, I. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(1), 89–97
- Susanti, M. (2022). Pengaruh karakteristik personal dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan & Pengajaran*, 7(2).