



Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Atria Hotel Gading Serpong Kabupaten Tangerang

Wiranti

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Roni Fadli

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

wiranti.fadilah@gmail.com, dosen02328@unpam.ac.id

Abstrak. *This research aims to determine the influence of motivation and physical work environment on employee performance at the Atria Hotel Gading Serpong, Tangerang Regency, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The objects of this research are 53 employees of the Atria Hotel Gading Serpong, Tangerang Regency. The sampling technique used saturated sampling and the sample obtained in this study was 53 respondents. Research Results of the hypothesis test obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(4.680 > 2.008)$, with a significance probability value of $(0.001 < 0.050)$. Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a significant influence between motivation (X_1) on employee performance (Y) partially. Hypothesis testing obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(6.969 > 2.008)$, with a significance probability value of $(0.001 < 0.050)$. Thus, H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning that there is a significant influence between the physical work environment (X_2) on employee performance (Y) partially. Hypothesis testing obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(24.602 > 3.180)$. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant influence between motivation (X_1) and physical work environment (X_2) on employee performance (Y) simultaneously, simultaneously*

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

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Atria Hotel Gading Serpong Kabupaten Tangerang baik secara parsial maupun simultan, Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Objek dalam penelitian ini yaitu karyawan Atria Hotel Gading Serpong Kabupaten Tangerang yang berjumlah 53 karyawan, Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 responden, Hasil Penelitian Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,680 > 2,008)$, dengan nilai probabilitas signifikansi $(0,001 < 0,050)$, Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial, Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,969 > 2,008)$, dengan nilai probabilitas signifikansi $(0,001 < 0,050)$, Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial, Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(24,602 > 3,180)$, Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan

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

PENDAHULUAN

Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit produksi bahkan akan semakin rendah. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya

Mengenai motivasi kerja para karyawan, berikut penulis lampirkan hasil observasi Mengenai Motivasi karyawan yang diberikan Atria Hotel Gading Serpong Kabupaten Tangerang

**Tabel 1. 1 Hasil Observasi Motivasi Karyawan pada Atria Hotel Gading
Serpong Kabupaten Tangerang**

Indikator	Uraian	Tahun			
		2020	2021	2022	2023
Kebutuhan fisiologi	Bonus	TidakAda	TidakAda	TidakAda	TidakAda
	Insentif	Ada	Ada	TidakAda	Ada
Kebutuhan keselamatan dan keamanan	Asuransi	Ada	Ada	Ada	Ada
	BPJS	Ada	Ada	Ada	Ada
Kebutuhan sosial	Gathering	TidakAda	TidakAda	TidakAda	TidakAda
Kebutuhan penghargaan	Promosi/Jabatan	Ada	Ada	Ada	Ada
	Reward	Ada	TidakAda	TidakAda	TidakAda
Aktualisasi diri	Pelatihan/Kerja	Ada	Ada	Ada	Ada
	Pendidikan/ Diklat	Ada	Ada	Ada	Ada

Sumber : Atria Hotel Gading Serpong Kabupaten Tangerang, 2024

Berdasarkan dari tabel 1.1 menunjukan bahwa pada tahun 2020,2021, 2022, 2023 tidak ada bonus, pada tahun 2022 tidak ada insentif, pada tahun 2020, 2021, 2022, 2023 tidak ada gathering, pada tahun 2021, 2022, 2023 tidak ada reward. Dari beberapa indikator pada 4 tahun terakhir banyaknya indikator yang belum terpenuhi. Sehingga hal tersebut bisa menimbulkan berkurangnya kinerja karyawan dan semangat kerja menjadi menurun. Terlebih bonus, insentif, reward sebenarnya bisa maningkatkan Kerjasama tim dan juga untuk bonding karyawan supaya menjadi lebih dekat lagi. Untuk beberapa indikator seperti kebutuhan keselamatan kerja dan juga aktualisasi diri sudah direncanakan dengan baik dengan adanya tunjangan atau fasilitas yang diberikan setiap tahunnya

**Tabel 1. 1 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Lingkungan Kerja Fisik Karyawan pada Atria
Hotel Gading Serpong Kabupaten Tangerang**

No	Lingkungan kerja fisik	Jumlah Responden	Persentase Yang Menyatakan			
			Ya	%	Tidak	%
1	Pencahayaann					
	Penerangan dalam tempat bekerja sudah cukup baik.	30	13	43.3%	17	56.7%
2	Sirkulasi Udara					
	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai	30	10	33.3%	20	66.7%
3	Kebisingan					
	Lingkungan kerja fisik yang tenang dan bebas dari suara kebisingan yang mengganggu	30	17	56.6%	13	43.4%
4	Warna					
	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja cukup membuat nyaman	30	10	33.3%	20	66.7%
5	Kelembaban Udara					
	Kelembaban udara di tempat kerja sudah baik	30	12	40%	18	60%
6	Fasilitas					
	Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai.	30	15	50.0%	15	50.0%
Total		180	7		103	
Rata – Rata				42.8%		57.2%

Sumber : Atria Hotel Gading Serpong Kabupaten Tangerang, 2024

***Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Atria Hotel Gading Serpong Kabupaten Tangerang***

Berdasarkan kuesioner pra survey pada 30 karyawan dengan 6 item pernyataan dapat diketahui bahwa terdapat masalah lingkungan kerja fisik pada indikator pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, penggunaan warna, kelembaban udara dan fasilitas. Dengan skor tertinggi permasalahan terdapat pada indikator sirkulasi udara dengan total skor sebesar 66.7% dan skor tertinggi permasalahan juga terdapat pada indikator Warna dengan total skor sebesar 66.7%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik karyawan dalam kondisi yang kurang memadai terutama pada indikator sirkulasi udara dan warna sehingga membuat para karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja karena lingkungan kerja fisik yang tidak kondusif dan nyaman

**Tabel 1. 3 Persentase Kinerja Karyawan Atria Hotel Gading Serpong
Kabupaten Tangerang Periode 2021-2023**

Kabupaten Tangerang Periode 2021-2023					
No	Komponen	Jumlah Pencapaian			Pencapaian(%)
		Tahun			
		2021	2022	2023	
1	Kualitas Kerja	93%	87%	84%	100%
2	Kuantitas Kerja	104%	95%	92%	100%
3	Tanggung Jawab	90%	93%	87%	100%
4	Kerja sama	93%	95%	97%	100%
5	Inisiatif	94%	87%	81%	100%
Rata – Rata		95%	91%	88%	100%

Sumber : Atria Hotel Gading Serpong Kabupaten Tangerang, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat terlihat persentase pencapaian kinerja dari tahun 2021-2023 mengalami penurunan. Pada tahun 2021 persentase kinerja karyawan sebesar 95 %, Kemudian pada tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 91 %, dan pada tahun 2023 mengalami penurunan kembali menjadi 88 %. Persentase target kinerja karyawan mengalami penurunan sementara target dari perusahaan untuk mencapai persentase target kinerja 100 % belum tercapai. Pencapaian pada target yang sudah ditetapkan perusahaan merupakan salah satu tolak ukur kerja setiap individu. Dengan demikian berdasarkan Tabel 1.3 dari tahun 2021-2023 mengidentifikasi adanya penurunan kinerja karyawan. Apabila kondisi seperti ini terus menerus dibiarkan, maka akan berdampak pada semakin rendahnya kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan yang rendah akan mengakibatkan perusahaan tidak memiliki keunggulan sehingga kalah bersaing dan akan berdampak pada keberlangsungannya

KAJIAN TEORI

Motivasi

Menurut Afandi dalam Tarigan dan Priyanto (2021:3) “Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh- sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”. Menurut Mangkunegara dalam Tajidan (2022:98) “Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation)”. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal

Lingkungan kerja fisik

Menurut Soetjipto dalam Anugrah dan Abdurrahman (2019:730) , Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Menurut Siagian dalam Ismawati (2022:227) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan fisik dan non fisik tempat kerja yang dapat memberikan kesan nyaman, aman dan tenang”. Definisi lain adalah bahwa lingkungan kerja fisik berarti segala sesuatu di sekitar

seorang pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja tugas-tugas yang dilakukan pekerja tersebut. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. pegawai yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang didukung secara optimal berkinerja baik. Namun ketika pegawai bekerja di lingkungan kerja fisik yang tidak sesuai dan kurang optimal, pegawai yang terkena dampak cepat menjadi malas, lelah, dan kurang produktif

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Firmansyah dan Maria (2022:3842), “Konsep kinerja karyawan berfokus pada hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Menurut Maslatifa dalam Ningsih (2022:53) Mengungkapkan “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Cahyono dalam Amaliyanti (2022:111), berpendapat mengenai kinerja karyawan, yaitu “Suatu hasil kerja yang telah dicapai, dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas yang telah dilakukan oleh seseorang dalam rangka menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”. Menurut Indrasari dalam Anggara dan Husniati (2022) kinerja merupakan kemampuan dan perbuatan yang dihasilkan oleh individu dalam situasi tertentu

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sugiyono (2022:2) mengemukakan bahwa “Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis”. Sedangkan menurut Wakarmamu (2022:1) “Metode penelitian merupakan suatu pengejaran terhadap kebenaran yang diatur oleh pertimbangan-pertimbangan logis, untuk memperoleh interelasi yang sistematis dari fakta-fakta sebagai usaha mencari penjelasan, penemuan, pengesahan kebenaran atas permasalahan”. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah suatu cara ilmiah atau teknik yang digunakan demi memperoleh data mengenai suatu objek dari penelitian yang memiliki tujuan untuk memecahkan suatu permasalahan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Keputusan
X1.1	0.624	0.271	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.2	0.508	0.271	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.3	0.320	0.271	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.4	0.569	0.271	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.5	0.345	0.271	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.6	0.527	0.271	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.7	0.557	0.271	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.8	0.594	0.271	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.9	0.624	0.271	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.10	0.552	0.271	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS versi 29, 2024

Dari data tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan variabel Motivasi (X1) semua butir pernyataan valid, dimana nilai $r_{hitung} > r_{table}$. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja fisik (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Keputusan
X2.1	0.609	0.271	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.2	0.520	0.271	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.3	0.516	0.271	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.4	0.522	0.271	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.5	0.707	0.271	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.6	0.555	0.271	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.7	0.532	0.271	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.8	0.407	0.271	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.9	0.552	0.271	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.10	0.528	0.271	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS versi 29, 2024

Dari data tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan variabel lingkungan kerja fisik (X2) semua butir pernyataan valid, dimana nilai r hitung > r table. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Keputusan
Y.1	0.668	0.271	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.2	0.517	0.271	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.3	0.623	0.271	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.4	0.501	0.271	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.5	0.672	0.271	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.6	0.656	0.271	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.7	0.499	0.271	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.8	0.483	0.271	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.9	0.679	0.271	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.10	0.536	0.271	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS versi 29, 2024

Dari data tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) semua butir pernyataan valid, dimana nilai r hitung > r table. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0.705	0.600	Reliabel
Lingkungan kerja fisik (X ₂)	0.739	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.781	0.600	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan hasil uji pengujian pada tabel diatas, menunjukan bahwavariabel motivasi (X₁), lingkungan kerja fisik (X₂), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbatch Alpha lebih besar dari 0,600

Uji Normalitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.36661588
Most Extreme Differences	Absolute		.083
	Positive		.071
	Negative		-.083
Test Statistic			.083
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.460
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.447
		Upper Bound	.473
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.			

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Dengan demikian asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 15 Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistics

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.228	3.027		6.021	<.001		
	Motivasi	.110	.121	.125	.903	.371	.523	1.914
	Lingkungan Kerja Fisik	.495	.112	.612	4.404	<.001	.523	1.914
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas, diperoleh nilai *tolerance variable* motivasi sebesar 0,523 dan Lingkungan kerja fisik sebesar 0,523 dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel motivasi sebesar 1,914 serta Lingkungan kerja fisik sebesar 1,914 dimana berarti nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.706	1.866		4.129	<.001

	Motivasi	-.051	.075	-.125	-.676	.502
	Lingkungan Kerja Fisik	-.084	.069	-.226	-1.220	.228
a. Dependent Variable: abs_res						

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, glejser test model pada variabel motivasi (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,502 dan lingkungan kerja fisik (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,228 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Uji Analisis Regresi Linier

**Tabel 4. 19 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi (X1)
Dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18.228	3.027		6.021
	Motivasi	.110	.121	.125	.371
	Lingkungan kerja fisik	.495	.112	.612	<.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 29, 2024

1. Nilai konstanta sebesar 18,228 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 18,228 point
2. Nilai motivasi (X1) 0,110 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X2), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) 0,110 point
3. Nilai lingkungan kerja fisik (X2) 0,495 maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel lingkungan kerja fisik kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) 0,495 point

Koefisien Korelasi

**Tabel 4. 23 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi (X1) Dan
Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara
Simultan**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.496	.476	4.453
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 29, 2024

Dari tabel diatas, diperoleh angka (R) Sebesar 0,704 atau 70,4 % dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan

lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan berpengaruh “Kuat” yaitu sebesar 70,4 % dan sisanya 29,6 % di pengaruhi faktor lain

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 26 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X2) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.496	.476	4.453
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi				

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,496 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 49,6 % sedangkan sisanya sebesar $(100-49,6 \%) = 50,4 \%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Uji Hipotesis

Tabel 4. 27 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Parsial

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	23.883	3.198		7.468
	Motivasi	.479	.102	.548	4.680
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,680 > 2,008)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,001 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau varibel motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial

Tabel 4. 28 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19.171	2.836		6.760
	Lingkungan Kerja Fisik	.565	.081	.698	6.969
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,969 > 2,008)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,001 < 0,050)$. Dengan

demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima atau variabel lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial

Tabel 4. 29 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	975.706	2	487.853	24.602	<.001 ^b
	Residual	991.501	50	19.830		
	Total	1967.208	52			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi						

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (24,602 > 3,180). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,001 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara simultan

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Atria Hotel Gading Serpong Kabupaten Tangerang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Atria Hotel Gading Serpong (Y) dapat dilihat hasil dari uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (4,680 > 2,008), dengan nilai probabilitas signifikansi (0,001 < 0,050). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial pada Atria Hotel Gading Serpong Kabupaten Tangerang
2. Lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Atria Hotel Gading Serpong (Y) dapat dilihat hasil dari uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,969 > 2,008), dengan nilai probabilitas signifikansi (0,001 < 0,050). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial pada Atria Hotel Gading Serpong Kabupaten Tangerang
3. Motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat hasil dari uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (24,602 > 3,180). dengan nilai probabilitas signifikansi (0,001 < 0,050). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan pada Atria Hotel Gading Serpong Kabupaten Tangerang

DAFTAR PUSTAKA

JURNAL

- Achmad, L., Fikriah., & Attasa, F. J. (2022). Pengaruh Lingkungan kerja fisik Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Mobility Service Indonesia. *Journal of Educational and Language Research*, 2(3), 343-358.
- Ahmad, Z., Zainudin, Z., & Ansari, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Inhutani – IvKabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 11-22.

- Akbar., Irawan, H., Ansar., & Dahlan, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Kota Makassar, *Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(1), 1-20
- Al Ayubi, A., & Ali, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 2(1), 36-42.
- Amaliyanti, R. A., & Setiadi, P.B. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Era Mulia Abadi Sejahtera. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 110-117.
- Anggara, I.D.G.K.Y.D., & Husniati, R. (2022). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 23(1).
- Anugrah, P.A., & Abdurrahman, D. (2019) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandung. *Jurnal Prosiding Manajemen*, 5(1), 727-734
- Apriyansyah, H., Idris, M., & Choiriyah. (2023). Pengaruh Lingkungan kerja fisik, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*, 4(1), 22-39
- Araffah, M. R., & Purnama, I. (2020). Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Pegawai pada Kantor Setda Kabupaten Bima, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 149-156
- Arisandi, R. E., & Yulianto, A. E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(9), 1-20.
- Arista, R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(7), 1074-1087.
- Artino, B.T.M.A.P., & Nurohman, D (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan BSI KCP Tulungagung. *Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 301-309.
- Dahlia, M., & Fadli, F. (2022) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Fyc Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5(1), 667-679.
- Ferlis, M. (2022), Kompetensi Dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 19(4), 768-778.
- Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. The Univenus Serang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3841-3848.
- Gesi, B., Laan, R., & Lamaya, F. (2019). Manajemen Dan Eksekutif. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 51-66.
- Gobel, K., Tatimu, V., & Asaloei, S. I. (2023), Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan Transmart Bahu Mall Manado, 4(1), 20-26
- Goldwin., Rostina, C.F., Nazmi, H., Meilissa., & Zebua, E. V. U. (2019) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tanimas Soap Industri (Perusahaan Manufaktur Dan Eksportir Sabun). *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 36-45.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666
- Hartati., & Putra. (2022) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare, *YUME : Journal of Management*, 5(3), 512-524.
- Herawati, N, & Ranteallo, A.T (2019), Analisis Pengaruh Lingkungan kerja fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. RPJ. *Jurnal Akrab Juara*, 4(2), 27-41.

- Husnul 'Ula, & Alriani, I. M. (2022) Pengaruh Lingkungan kerja fisik, Kebijakan Pimpinan, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Anugerah Jaya Maju Abadi. *Dharma Ekonomi*, 29(55), 21-33.
- Irfanudin, A. M. (2021). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa. *Jurnal Madani Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humani*, 4(1), 12-23.
- Ismawati, Y., & Agustian, W. (2022) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan. *Economics and Digital Business Review*, 3(2), 225-238.
- Jayanati, N. I., & Paryanti, A. B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional (Porter) Pt Ardhya BumiPersada Jakarta Timur, *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 188-197.
- Kurnia, E. H., Widodo, H. P., & Zuharoh, D. (2022) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Artline Globalindo Surabaya), *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 97-103.
- Kurniawan, Y (2022) Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Riaufood lestari. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pengetahuan Teknologi dan Seni*, 1(2), 90-101.
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era NewNormal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa. *Jurnal Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(5), 540-552.
- Lating, A, & Susanto, R. A (2022), Analisa Kompensasi, Lingkungan kerja fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Aryanta Prima Perkasa). *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 16(1), 8-15.
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022), Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 127-145.
- Muhammad, S.W.E. (2021) Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan Bukalapak. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 438-448.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Nuriyah., & Karlina. (2022). Motivasi Dan Lingkungan kerja fisik Untuk Kinerja Pegawai. *Jurnal Economina*, 1(1), 63-73.
- Nurolis, M. D., & Ayuanti, R. N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja fisik dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Anugerah Mitra Kontruksi Kabupaten Kediri. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 1(3), 117- 132.
- Patawari, A., Satrya, A., & Warsihna, J. Pengaruh Lingkungan kerja fisik Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman (Dprkp) Dan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Dpupr) Kabupaten Sumbawa. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(1), 39-47
- Prasojo, G (2021), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Akademik Maritim Nasional Jakarta Raya. *Jurnal Matemar*, 3(1) 63-68.
- Pujawati, C. I., Irfani, A., & Assyofa, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Bandung . *Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisba*, 7(1), 263-268.
- Purwaningrum, A., Sri, M. A. (2022) Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Wahyu Fotocopy Desa Karangtalun Kecamatan Kalidawir. *Jurnal Economina*, 1(2), 95-108.
- Purwanti., Mardiana, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Panasonic Gobel Energy Indonesia (Study Kasus Departemen Compnent F1). *Jurnal Aplikasi Manajemen Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 40-51.

- Rahawarin, C.Y.S.M., & Jumlad,W. (2022). Analysis Of Human Resource Development Through Training To Improve Performance At PT Gapura Angkasa, Sentani Airport, Jayapura. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(4), 1807- 1820.
- Rismadhi, F. I, dkk. (2020). Analisis Pengaruh Sosial Media Marketing Terhadap Brand Awareness Bisnis Transportasi Gojek Pada Layanan Go-Ride (Studi Kasus Kota Bandung). *Jurnal eProceedings of Management*. 7(2), 5293-5301.
- Riwukore, J. R. (2022). Pelatihan Penentuan Dimensi dan Indikator Lingkungan kerja fisik Eksisting di Sekretariat Daerah Pemkot Kupang (Training on DeterminingDimensions and Indicators of the Existing Physical Work Environment at the Regional Secretariat of the Kupang City Government). *Jurnal Abdimas Multidisiplin (JAMU)*, 1(1), 51-64.
- Riyani. (2021), Peranan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja PegawaiDi Kantor Kecamatan Samarinda Ulu. *Jurnal Fisipol Untag Samarinda*, 1(1), 21-28.
- Rokhman, F., Bahiroh, E., & Maria, V. (2022). The Effect Of TransformationalLeadership Style Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance At The Health Office Of Serang District. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(4), 5919-5930.
- Rustiana., Kirono, C.S., Yuningsih, N., & Astuti, E.D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan JNE Express). *Jurnal Pelita Ilmu*, 15(2), 106-116
- Sembiring, H. (2020), Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 13(1), 10-23
- Septiana., & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya, *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(3), 643-652
- Shobirin, A., & Siharis, A. K (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja fisik, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*,2(5), 235-246.
- Silvyana., Moelyati, T. A., & Nurrahmi. M. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Lembaga Pendidikan iSMART di Kota Palembang, *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis*,3(4), 205-216.
- Sitorus., Simanjuntak., Situmorang. (2022), Analisis Pengaruh Current Ratio, DebtTo Equity Ratio, Dan Total Asset Turnover Terhadap Gross Profit Margin Pada Perusahaan Sub Sektor Makanan Dan Minuman. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 5(1), 15-30.
- Sudiantara, I. W. G., & Heryanda, K. K. (2022), Pengaruh Lingkunngan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Penyapu Jalanan Kota Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 655-664.
- Susanto, N. (2023). Pengaruh Lingkungan kerja fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pizza Hut Delivery Tangerang Selatan, *Scientific Journal Of Reflection:Economic, Accounting, Management And Business*, 6(2), 292-299
- Syamsuddin, R. A., Pratama, A., & Oktora, J. (2022), Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco PrismatamCabang Parung, *Jurnal Semarak*, 5(2), 54-66
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021), Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan, *Jurnal Wacana Ekonomi* (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi), 20(1), 1-10
- Tuliabu, A. D., Areros, W. A., & Tatimu. V. (2022), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rk Laundry dan Moto Wash, *Jurusan Ilmu Administrasi*, 3(4), 372-377.
- Wijaya, D. W. E. & Fauzi, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Sosial Science*, 1(2), 84-94.
- Zamora, R., Asmarazisa, D., & Nurhayati (2022) Efektifitas Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Equilibiria* , 9(1), 142-152.
- Zarkasi, I., Halin, H., & Marnisah, L. (2022) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat TalangKelapa Kabupaten Banyuasin, *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*, 3(1), 26- 38.

BUKU

- Arraniri, I dkk. (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia. Cirebon: Insani.
- Astarina, I & Windartini, S. (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia. Kalimantan Timur: Sebatik.
- Enny, M (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fachrurazi, dkk (2022) Pengantar Manajemen. Batam: Cendikia Mulia Mandiri
- Ghozali, Imam. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta :Bumi Aksara.
- Hasmin & Nurung, J. (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok: MitraCendekia Media.
- Ismail, J.K., & Nugroho, H. (2022). Pengantar manajemen. Bandung: Media SainsIndonesia.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Paramita, P & Handayani. (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung:Media Sains Indonesia.
- Pratama, R. (2020) Pengantar Manajemen. Sleman: Penerbit Deepublish.
- Ramly, A.T. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bintang PustakaMadani.
- Setyaningrum, R.P, et.al. (2022). Evaluasi Kinerja. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sinambela, L. P., Sinambela, S. (2022). Metodologi peelitian kuantitatif teoritik danpraktik. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, KualitatifDan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, KualitatifDan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Syarief, F dkk. (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Widina BhaktiPersada Bandung.
- Tajidan., & Nabilah, S. (2022) Dasar Dasar Manajemen. Mataram: Mataram University Press
- Wakarmamu, T. (2022). Metode Penelitian Kualitatif. Purbalingga: Eureka MediaAksara.