



# Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan

**Muhamad Ali Solehudin**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

**Yan Kristian Halomoan**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan  
[muhamadalisolehudin@gmail.com](mailto:muhamadalisolehudin@gmail.com), [halo.krist@gmail.com](mailto:halo.krist@gmail.com)

**Abstrak.** *This quantitative research aims to analyze and prove the influence of Motivation (X1) and Physical Work Environment (X2) variables on Employee Performance (Y) at PT Pos Indonesia (Persero) Ciputat Branch, South Tangerang City, using a sample of 87 respondents with a linear regression equation  $Y = 20.962 + 0.224 X1 + 0.250 X2$ . Partially, Motivation (X1) is proven to have a positive and significant effect on Performance (Y), indicated by the t-value (3.483) > t-table (1.988) and a significance value of  $0.001 < 0.05$ . Therefore,  $H_0$  is rejected and  $H_{a1}$  is accepted, with a partial contribution of 12.5%. Similarly, the Physical Work Environment (X2) also has a positive and significant effect, as evidenced by the calculated t value (3.347) > t table (1.988) and a significance of  $0.001 < 0.05$ , so that  $H_0$  is rejected and  $H_{a2}$  is accepted, with a partial contribution of 11.6%. Simultaneously, both variables have a significant effect on Employee Performance, as indicated by the calculated F value (9.893) > F table 3.11 and a significance of  $0.000 < 0.05$ , so that  $H_0$  is rejected and  $H_{a3}$  is accepted. The simultaneous determination coefficient ( $R^2$ ) is 0.191 or 19.1%, while the remaining 80.9% is influenced by other factors outside the model. The conclusion of this study confirms that Motivation and Physical Work Environment, both individually and together, have a strong positive and significant effect in improving Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) Ciputat Branch, South Tangerang City.*

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

**Abstrak** Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan, menggunakan sampel 87 responden dengan persamaan regresi linier  $Y = 20.962 + 0.224 X1 + 0.250 X2$ . Secara parsial, Motivasi (X1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), ditunjukkan dengan nilai thitung (3.483) > ttabel (1.988) dan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, dengan kontribusi parsial sebesar 12.5%. Demikian pula, Lingkungan Kerja Fisik (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan, dibuktikan dengan nilai thitung (3.347) > ttabel (1.988) dan signifikansi  $0.001 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, dengan kontribusi parsial sebesar 11.6%. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai Fhitung (9.893) > Ftabel 3.11 dan signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ) adalah 0.191 atau 19.1%, sementara sisanya 80.9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, memiliki pengaruh positif dan signifikan yang kuat dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan tersebut.

**Kata Kunci:** *motivasi, lingkungan kerja fisik, kinerja karyawan*

## PENDAHULUAN

Dalam hal ini peneliti telah melakukan observasi pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN)

yang bergerak di bidang layanan pos, logistik, dan keuangan di Indonesia. PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan yang berlokasi di Jalan R.E Martadinata No. 17, Pondok Cabe Udik, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15418. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi motivasi pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan, peneliti mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner Pra Survey.

**Tabel 1.1**  
**Data Motivasi Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan**

No	Pernyataan	Responden	Setuju	Tidak Setuju	Keterangan
1	Memiliki akses terhadap fasilitas kerja yang mendukung kenyamanan fisik.	20	5	15	Tidak Tercapai
2	Memiliki perasaan aman dan stabil dalam pekerjaan	20	8	12	Tidak Tercapai
3	Memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja.	20	14	6	Tercapai
4	Memiliki penghargaan dari atasan dan rekan kerja atas usaha.	20	8	12	Tidak Tercapai
5	Memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri dan potensi di tempat kerja.	20	7	13	Tidak Tercapai

Sumber : Data Hasil Pra-Survey PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan tahun 2024

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa pada pernyataan no. 1 responden yang menjawab setuju sebanyak 5 orang dan responden dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 15 orang lalu pernyataan no. 2 responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang lalu pernyataan no 3 yang menjawab setuju sebanyak 14 orang dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang lalu pernyataan nomor 4 responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang dan pernyataan no 5 responden yang menjawab setuju sebanyak 7 orang dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 13 orang

**Tabel 1.2**  
**Data Penilaian Lingkungan Kerja Fisik Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan**

No	Pernyataan	Responden	Setuju	Tidak Setuju	Keterangan
1	Pencahayaan di tempat kerja cukup terang untuk mendukung kenyamanan dan efisiensi kerja	20	17	3	Tercapai
2	Suhu udara di ruangan kerja sudah nyaman	20	3	17	Tidak Tercapai
3	Suara bising yang tidak terlalu berisik	20	4	16	Tidak Tercapai
4	Kebersihan di tempat kerja terjaga dengan baik sehingga merasa nyaman untuk bekerja	20	3	17	Tidak Tercapai
5	Keamanan kerja sudah baik	20	14	6	Tercapai

Sumber : Data Hasil Pra-Survey PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan tahun 2024

Berdasarkan data diatas bahwa pada pernyataan no. 1 responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 lalu pernyataan no. 2 responden

yang menjawab setuju sebanyak 3 orang dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 17 orang lalu pernyataan no.3 yang menjawab setuju sebanyak 4 orang dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 16 lalu pernyataan no. 4 Yang menjawab setuju sebanyak 3 orang dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 17 orang dan pernyataan no .5 yang menjawab setuju sebanyak 14 orang dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang

**Tabel 1.3**

**Data Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan**

No	Indikator	Target	Tahun		
			2022	2023	2024
1	Kualitas Kerja	100%	89%	88%	87%
2	Kuantitas Kerja	100%	87%	86%	85%
3	Ketepatan Waktu	100%	86%	85%	84%
4	Efektifitas	100%	89%	88%	87%
5	Komitmen	100%	89%	88%	87%
Rata-rata			<b>88%</b>	<b>87%</b>	<b>86%</b>

Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan 2025

Berdasarkan data pencapaian kinerja karyawan, seluruh indikator kinerja pada periode 2022–2024 belum mencapai target yang ditetapkan sebesar 100% dan cenderung mengalami penurunan setiap tahunnya. Penurunan ini terjadi secara konsisten pada indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen. Rata-rata kinerja karyawan menurun dari 88% pada tahun 2022 menjadi 87% pada tahun 2023, dan kembali menurun menjadi 86% pada tahun 2024

## KAJIAN TEORI

### Motivasi

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2020), Dijelaskan bahwa motivasi adalah kekuatan penggerak yang menimbulkan semangat kerja pada seseorang, sehingga mereka bersedia bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan semua upayanya untuk meraih kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu, motivasi selalu menjadi faktor utama yang mendorong perilaku seseorang, karena setiap tindakan yang dilakukan pasti dipengaruhi oleh suatu dorongan

### Lingkungan Kerja Fisik

Menurut komarudin dalam (Agustina Mogi dkk., 2024) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap elemen dari kondisi fisik dan sosial-budaya yang berada di sekitar individu dan memengaruhi mereka. Menurut Simanjuntak lingkungan kerja fisik dapat diartikan sebagai kombinasi dari peralatan kerja, kondisi ruang kerja, dan tata cara pelaksanaan pekerjaan yang berdampak pada produktivitas karyawan, baik secara individual maupun kolektif (Simanjuntak, 2014:39 dalam (Khaeruman dkk., 2021).

### Kinerja Karyawan

Menurut Silaen (2021), kinerja karyawan adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil. Menurut Veithzal & Sagala dalam (Ahmad Shobirin 2022: 237), Kinerja adalah hasil keseluruhan seseorang dalam kurun waktu tertentu menjalankan tugas berdasarkan target yang telah ditentukan

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8), "metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Adapun penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

1. Berdasarkan data, variabel Motivasi (X1) di peroleh nilai rhitung  $>$  rtabel 0,2108, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu koesioner yang di gunakan layak untuk di olah sebagai data penelitian
2. Berdasarkan data, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) di peroleh nilai rhitung  $>$  rtabel 0,2108, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu koesioner yang di gunakan layak untuk di olah sebagai data penelitian
3. Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel Kinerja Karyawan (Y) di peroleh nilai rhitung  $>$  rtabel 0,2108, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu koesioner yang di gunakan layak untuk di olah sebagai data penelitian

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbachs Alpha	Kategori Interval Reliabilitas
Motivasi (X1)	0,720	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,653	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,626	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26 Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisiensi alpha dari masing- masing variabel dalam setiap variabel di nyatakan reliable dan sangat reliabel di peroleh nilai koefisien alpha untuk variabel Motivasi (X1) sebesar 0,720, Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) 0,653 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,629 dapat di nyatakan bahwa masing- masing variabel telah Reliabel. Dengan demikian, item-item dalam penelitian ini dapat di aplikasikan untuk penelitian selanjutnya. Ini menginikasikan bahwa seluruh item telah memenuhi standar kelayakan untuk selanjutnya di aplikasikan kepada seluruh responden

## Uji Normalitas

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.16998503
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.042
	Negative	-.056
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26 Tahun 2025

Berdasarkan hasil output SPSS hasil penelitian uji normalitas menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov Test diatas Asymp. Sig (2-tailed) dapat dilihat yaitu sebesar  $0,200 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima, artinya data berdistribusi normal. Maka  $H_0$  diterima, Artinya data tersebut berdistribusi Normal

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.962	4.438		4.723	.000		
	MOTIVASI	.224	.081	.283	2.775	.007	.929	1.076
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.250	.096	.266	2.612	.011	.929	1.076

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26 Tahun 2025

Berdasarkan hasil output SPSS diatas pada uji multikolinearitas dapat diketahui nilai tolerance untuk variabel Motivasi (X1) yaitu sebesar  $0,929 > 0,10$  sementara nilai VIF sebesar  $1,076 < 10$ , selanjutnya nilai tolerance untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) yaitu sebesar  $0,929 > 0,10$  sementara nilai VIF sebesar  $1,076 < 10$ . Maka sesuai hasil uji multikolinearitas diatas dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memenuhi syarat dan tidak terjadi gejala multikolinearitas

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.134	2.451		.055	.957
	MOTIVASI	.015	.045	.037	.328	.744
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.046	.053	.098	.869	.387

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 Tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan dari uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser di dapatkan nilai signifikansi (Sig.) variabel Motivasi (X1) sebesar  $0,744 > 0,05$  dan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar  $0,387 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi.

## Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.437 <sup>a</sup>	.191	.171	3.208	1.764

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, MOTIVASI  
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 Tahun 2025

Dari hasil data di atas disimpulkan bahwa nilai Durbin Watson yang di peroleh  $1.764 < 2,460$  maka dapat disimpulkan tidak ada korelasi

## Analisis Regresi Linier

**Tabel 4. 20**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.962	4.438		4.723	.000
	MOTIVASI	.224	.081	.283	2.775	.007
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.250	.096	.266	2.612	.011

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 Tahun 2025

1. Nilai konstanta sebesar 20.962 diartikan bahwa, jika variabel Motivasi (X1) dan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) tidak dipertimbangkan. Maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 20.962
2. Nilai Motivasi (X1) sebesar 0.224 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.224
3. Nilai Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 0.250 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel

Lingkungan Kerja Fisik (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.250

**Analisis Koefisien Korelasi (r)**

**Tabel 4. 24**  
**Hasil Koefisiensi Korelasi Secara Silmutan Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.437 <sup>a</sup>	.191	.171	3.208	.191	9.893	2	84	.000
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, MOTIVASI									
b. Dependent Variable: Y : Kinerja Karyawan									

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas nilai sigifikan pada Variabel Motivasi (X1) dan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) nilai R 0,437 artinya berkorelasi sedang antara variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan

**Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 4. 27**  
**Hasil Koefisiensi Determinasi secara Silmutan Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.437 <sup>a</sup>	.191	.171	3.208
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, MOTIVASI				

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas di dapat nilai R Square sebesar 0,191 yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) di pengaruhi oleh variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 19,1% dan sisanya sebesar 80,9% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti

## Pengujian Hipotesis

**Tabel 4. 28**  
**Hasil Uji t Secara Parsial Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.846	3.363		8.578	.000
	MOTIVASI	.280	.080	.353	3.483	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.28 diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.001 < 0,05$  dan nilai Thitung sebesar  $3.483 > t_{tabel} 1,988$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan ( $H^1$ ) diterima. Sehingga dapat disimpulkan variabel variabel Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

**Tabel 4. 29**  
**Hasil Uji t Secara Parsial Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.383	3.933		6.962	.000
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.321	.096	.341	3.347	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.29 diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai Thitung sebesar  $3.347 > t_{tabel} 1,988$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan ( $H^2$ ) diterima. Sehingga variabel dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 4. 30**  
**Hasil Uji f**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.550	2	101.775	9.893	.000 <sup>b</sup>
	Residual	864.197	84	10.288		
	Total	1067.747	86			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, MOTIVASI

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 Tahun 2025

Dari hasil perhitungan di peroleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9.893 dan sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.11 signifikansi sebesar 0.000. Jadi  $f_{hitung} > f_{tabel}$   $9.893 > 3.11$  dan signifikansi lebih kecil dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya bahwa secara bersama – sama variabel bebas yang terdiri dari variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ )

## KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan. yang ditandai dengan hasil nilai uji t thitung sebesar  $3.483 > t_{tabel} 1,988$  dan nilai signifikan sebesar  $0.001 < 0,05$
2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan. yang ditandai dengan hasil uji t thitung sebesar  $3.347 > t_{tabel} 1,988$  dan nilai signifikan sebesar  $0.001 < 0,05$
3. Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan. yang ditandai dengan hasil uji f fhitung  $9.893 > f_{tabel} 3.11$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Adamy, M. (2016). *Upcycling: From old to new. Kunststoffe International*.
- Aditama, Roni Angger, (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*, Ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Al Fadjar Ansory, M. I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Indomedia Pustaka*.
- Amri, S., Fariantin, E., Nursanty, I. A., Syakbani, B., Endrawati, B. F., Viana, P. A., ... & Ramadhani, I. (2022). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Seval Literindo Kreasi.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Khaeruman, Marnisarah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. In *Bookchapter*.
- Lijan Poltak Sinambela. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- M. Anang Firmansyah. (2021). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta.
- Maxmanroe, (2020), *Pengertian-Manajemen*. Retrieved March 21,2020. R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 1)*. Medan: UMSU Press.
- Santoso, Singgih (2017). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Silaen, N. R., Syamsuransyah, Chairunnisah, R., & Tim Penyusun. (2021). *Kinerja karyawan (Edisi 1, Cetakan Pertama)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. Edi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Terry, G. R. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Widiana, M. E. (2020). *Pengantar Manajemen*.
- Zalianty, at all farida nurul badriatul alliah jenny. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

## Jurnal

- Alam, M. F., & Gandung, M. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lestari Mandiri Erajaya Di Apartemen Gading Nias Residence Kelapa Gading Jakarta Utara. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 3(1), 1204-1214.
- Amanda, M. M., & Nasution, A. Y. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Pinang Di Tangerang. *SOCIORA: The Journal of Social Sciences and Humanities*, 1(2), 95-110.
- Ariyanti, Eti, Endang Susilo Wardani, and Laila Irawati. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Cibungbulang di Kabupaten Bogor." *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 8.2 (2025): 524-532.
- Asyifa, H., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura Support. *Gemilang: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(3), 60-71.
- Defitamila, S., & Saleh, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 89-99.
- Ernanda, Y., Halim, W., Riady, M., & Nainggolan, E. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perintis Perkasa Medan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7163-7173.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Febrianti, B., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1A. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(8), 1028-1042.
- Febriyanto, E., & Prasetyani, D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sigap Dasa Perkasa di Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 956-968.
- Gandung, M., Sunarsi, D., & Suwanto, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Ciputat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(13), 879-894.
- Gea, H. G. H. (2024). The Influence Of Work Environment And Work Discipline On The Performance Of Medan Maimun District Office Employees: Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Maimun. *Upmi Proceeding Series*, 2(2), 279-288.
- Hakim, H., & Alfiah, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. *Jurnal Ecoment Global*, 6(1), 55-64.
- Huzain, H. (2021). Pengelolaan sumber daya manusia.
- Kencana, P. N., Munadjat, B., & Wardani, W. G. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Produksi Pada Pt. Sierad Produce, Tbk Bogor. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 680-68
- Komalasari, Y., Adinegara, G. N. J., Trimurti, C. P., Junaedi, I. W. R., & Santoso, R. T. P. B. (2023, November). Pemanfaatan teknologi pada pengembangan sumber daya UMKM. Dalam *Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia-e-ISSN 3026-4499*, 1, 837-842.
- Meltareza, R., & Permana, A. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Puri Khatulistiwa Bandung. *Jurnal Pariwisata Vokasi*, 3(2), 37-48.
- Mogi, A., Rahayu, K. P., & Aesah, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi

- Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Raya Azura Persada Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(01), 44-53.
- Mogi, A., Rahayu, K. P., & Aesah, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Raya Azura Persada Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(01), 44-53.
- Nalsution, L. S., Wahyuni, N. S., Julkarnain, J., & Syafrizal, S. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 6(1), 125-129.
- Nst, V. F. H. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 6(3), 73-82.
- Nugraha, A. A., & Andriani, J. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Domino's Pizza Region Bekasi 2 Di Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(9), 123-136.
- Nugroho, S. A., & Santosa, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 1631-1638.
- Randini, D. T., & Aesah, S. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Syawalindo Pratama Rezeki Sawangan Depok. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(4), 6894-6905.
- Septiyana, N. A. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai MAN 1 Kota Semarang.
- Silaen, N. R., Syamsuransyah, Chairunnisah, R., & Tim Penyusun. (2021). *Kinerja karyawan (Edisi 1, Cetakan Pertama)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sularmi, Lili, Veritia Veritia, and Feb Amni Hayati. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Griya Sukses Bersama Tangerang Selatan." *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 6.3 (2023): 639-646.
- Windari, W., & Asmalah, L. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Abadi Jaya Kabupaten Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 3224-3235.
- Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 51-61.