



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANDIARTA MUZIZAT KOTA TANGERANG

¹Rosita Marlina, ²Lilis Suryani

¹Program studi manajemen program sarjana fakultas ekonomi dan bisnis

rositamarliana01@gmail.com

²Program studi manajemen program sarjana fakultas ekonomi dan bisnis

dosen01743@unpam.ac.id

Abstract. *This study aims to examine the influence of the physical work environment and work motivation on employee performance at PT. Andiarta Muzizat, Tangerang City, both partially and simultaneously. A quantitative method was employed, with a population consisting of 70 respondents. Saturated sampling was used, resulting in a total sample size of 70 respondents. Data analysis included validity and reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results show that the physical work environment (X1) significantly affects employee performance (Y), with the regression equation $Y=14.523+0.655X_1$. The hypothesis test yielded a calculated T-value greater than the table value ($3.846 > 1.995$), leading to the rejection of H_01 and acceptance of H_a1 . This indicates a significant effect of the physical work environment on employee performance. Similarly, work motivation (X2) significantly influences employee performance (Y), with a regression equation of $Y=14.434+0.615X_2$. The hypothesis test showed a calculated T-value exceeding the table value ($3.098 > 1.995$), resulting in the rejection of H_02 and acceptance of H_a2 , confirming a significant influence of work motivation on employee performance. Furthermore, the simultaneous effect of the physical work environment (X1) and work motivation (X2) on employee performance (Y) is significant, as shown by the regression equation $Y=8.903+0.509X_1+0.307X_2$. The hypothesis test indicated a calculated F-value higher than the table value ($8.414 > 3.13$), leading to the rejection of H_03 and acceptance of H_a3 . This means both variables simultaneously have a significant effect on employee performance.*

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

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andiarta Muzizat Kota Tangerang baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini 70 Responden Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Pengaruh Lingkungan Kerja fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,523 + 0,655X_1$. Uji hipotesis diperoleh nilai T hitung > T tabel atau ($3,846 > 1,995$). Dengan demikian, H_01 ditolak dan H_a1 diterima, yang berarti Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,434 + 0,615X_2$. Uji hipotesis diperoleh nilai T hitung > T tabel atau ($3,098 > 1,995$). Dengan demikian H_02 ditolak dan h_a2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil penelitian, menunjukan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,903 + 0,509X_1 + 0,307X_2$. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($8,414 > 3,13$). Dengan demikian H_03 ditolak, dan H_a3 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. SDM adalah rancangan sistem- sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2022:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus untuk mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi Perusahaan”.

Tabel 1.1
Data Lingkungan Kerja Fisik PT Andiarta Muzizat 2022-2024

No	Kategori	Deskripsi	Realisasi	Keterangan		
				2022	2023	2024
1	Pencahaya- an Tempat Kerja	Semua lampu dipastikan cukup terang dan berfungsi dengan baik	Pencahaya- an pada setiap ruangan terlihat terang dan tidak ada yang mati	Baik	Baik	Baik
2	Sirkulasi Udara Ruang Kerja	Ruang Sirkulasi yang luas dan terbuka	Jalur sirkulasi terkadang terhalang oleh barang barang di Gudang	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
3	Suhu Pada Tempat Kerja	Tidak semua ruangan di pastikan dingin, terkhusus di area Gudang karena area terbuka	Hanya ruangan office yang dingin sedangkan area Gudang menggunakan kipas angin	Baik	Kurang Baik	Baik
4	Kebisingan Tempat Kerja	Area Gudang sangat bising	Karena karyawan bekerja sambil mendengarkan musik yang keras	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
5	Kelembaban Tempat Kerja	Kelembaban di Gudang suhunya berkisaran antara 22-34 oC	Kelembaban di Gudang suhunya berkisaran antara 22-34 oC sedangkan di Office suhunya 18oC	Baik	Baik	Baik

Sumber : PT Andiarta Muzizat Kota Tangerang

Berdasarkan dari data tersebut menjelaskan kondisi lingkungan kerja fisik pada PT Andiarta Muzizat Kota Tangerang. Dari setiap era sudah cukup baik karena Area Gudang dan Area Office sudah menerapkan standar tata ruang, sehingga dapat meningkatkan efisiensi operasional, minimal risiko, dan berkontribusi pada keberlanjutan

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANDIARTA MUZIZAT KOTA TANGERANG

serta kualitas kerja tersebut.

Tabel 1.2
Data Prasurvey Lingkungan Kerja Fisik PT Andiarta Muzizat 2022-2024

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Setuju	%	Tidak Setuju	%
Pencahayaayan						
1	Apakah pencahayaan di tempat kerja Anda cukup untuk bekerja dengan nyaman?	25 Orang	21	84%	4	16%
Sirkulasi Udara						
2	Apakah tempat kerja Anda dilengkapi dengan alat penunjang sirkulasi udara seperti kipas angin atau AC?	25 Orang	19	76%	6	24%
Suhu						
3	Apakah suhu di tempat kerja Anda stabil sepanjang hari?	25 Orang	12	48%	13	52%
Kebisingan						
4	Apakah kebisingan di tempat kerja mengganggu konsentrasi Anda?	25 Orang	16	64%	9	36%
Kelembaban						
5	Apakah kelembaban di tempat kerja Anda mempengaruhi kenyamanan kerja Anda?	25 Orang	18	72%	7	28%

Sumber: PT Andiarta Muzizat Kota Tangerang

Berdasarkan data hasil prasurvey lingkungan kerja fisik di PT Andiarta Muzizat tahun 2022-2024, sebagian besar karyawan merasa pencahayaan di tempat kerja mereka sudah cukup nyaman, dengan 84% responden setuju dan hanya 16% yang merasa kurang. Untuk sirkulasi udara, 76% karyawan mengatakan tempat kerja mereka sudah dilengkapi dengan alat seperti kipas angin atau AC, tapi masih ada 24% yang merasa belum cukup. Soal suhu ruangan, ternyata hanya 48% yang merasa suhu tempat kerja stabil sepanjang hari, sementara 52% lainnya merasa kurang nyaman karena suhu yang berubah-ubah. Kebisingan juga jadi masalah, di mana 64% responden mengaku terganggu dan susah fokus, sedangkan 36% lainnya tidak terlalu terpengaruh. Kelembaban juga berpengaruh terhadap kenyamanan kerja, dengan 72% karyawan merasa hal ini berdampak pada mereka, sementara 28% lainnya tidak terlalu terpengaruh.

Tabel 1.3
Data Motivasi Kerja PT Andiarta Muzizat 2022-2024

No	Katagori	Deskripsi	Realisasi	Keterangan		
				2022	2023	2024
1	Balas Jasa	Perusahaan Memberikan Gaji UMR Kepada Karyawan	Karyawan Memberikan Yang Terbaik dan Bekerja Keras Dalam Menjalankan Pekerjaan	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANDIARTA MUZIZAT KOTA TANGERANG

2	Kondisi Kerja	Jika Karyawan Menempuh Jarak Hingga 30 Km Maka Perusahaan Memberikan Incentive Jarak Kepada Karyawan	Karyawan Bekerja Dengan Optimal dalam menjalankan Tugas Mengantarkan Paket Walau Menempuh Jarak Yang Sangat Jauh	Kurang Baik	Kurang Baik	Baik
3	Fasilitas Kerja	-Perusahan Memberika Fasilitas seperti Laptop Untuk Para Staf Agar Mmudahkan Pekerjaanya - Perusahaan Memberika Jaket, Helm, Serta Tas Untuk Menjaga Keamanan Paket dan Juga Karyawan Rider Tersebut	Karyawan berusaha Menyelsaikan Paket Hingga Habis dan Selalu Menjaga Keamanan Paket	Baik	Baik	Baik
4	Prestasi Kerja	Perusahaan Akan Memberikan Bonus Kepada Para Karyawan Jika Karyawan Mampu Menyelsaikan Target	Karyawan Berusah Semaksimal mungkin dalam Melakukan Pekerjaanya	Kurang Baik	Baik	Kurang Baik

Sumber : PT Andiarta Muzizat Kota Tangerang

Berdasarkan dari data tersebut menjelaskan kondisi motivasi kerja pada PT Andiarta Muzizat Kota Tangerang. untuk balas jasa Pada tahun 2022, kebijakan ini dinilai baik, menunjukkan bahwa karyawan merasa cukup dihargai dengan gaji yang diberikan. Namun, pada tahun 2023 dan 2024, menurun menjadi kurang baik. Hal ini bisa mengindikasikan bahwa karyawan merasa kurang puas dengan gaji yang diterima, mungkin karena kenaikan biaya hidup atau ekspektasi yang lebih tinggi terhadap kompensasi. Kondisi kerja Pada tahun 2022 dan 2023, kebijakan ini dinilai kurang baik, yang bisa berarti insentif yang diberikan kurang memadai atau belum diterapkan dengan optimal. Namun, pada tahun 2024, evaluasi meningkat menjadi baik, menunjukkan adanya perbaikan dalam sistem pemberian insentif atau apresiasi yang lebih baik dari perusahaan. Prestasi kerja Pada tahun 2022, kebijakan ini dinilai kurang baik, kemungkinan karena sistem pemberian bonus yang belum efektif atau target yang sulit dicapai. Pada 2023 evaluasi meningkat menjadi baik, menunjukkan bahwa kebijakan ini telah mengalami perbaikan, pencapaian target, maupun kepuasan karyawan terhadap sistem reward yang diterapkan. Pada tahun 2024 Evaluasi kembali menurun, yang bisa disebabkan oleh Kurangnya komunikasi atau perubahan kebijakan yang membuat karyawan merasa tidak dihargai atas pencapaiannya, Dan Faktor eksternal seperti beban kerja yang meningkat atau kondisi ekonomi yang berdampak pada kebijakan bonus.

Tabel 1.4
Data PraSurvey Motivasi Kerja PT Andiarta Muzizat 2022-2024

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Setuju	%	Tidak Setuju	%
Balas Jasa						
1	Apakah anda puas dengan gaji yang anda terima saat ini?	25 Orang	12	48%	13	52%
Kondisi Kerja						

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANDIARTA MUZIZAT KOTA TANGERANG

2	Bagaimana anda menilai kondisi fisik tempat kerja anda (kebersihan, kenyamanan, keamanan)?	25 Orang	18	72%	7	28%
Fasilitas Kerja						
3	Apakah fasilitas yang sediakan perusahaan memadai untuk mendukung pekerjaan anda?	25 Orang	15	60%	10	40%
Prestasi Kerja						
4	Apakah anda merasa prestasi anda di akui oleh atasan?	25 Orang	14	56%	11	44%

Sumber: PT Andiarta Muzizat Kota Tangerang

Berdasarkan data Pra-Survey Motivasi Kerja yang ditampilkan dalam Tabel 1.4 dari PT Andiarta Muzizat periode 2022-2023, dapat disimpulkan beberapa poin penting terkait kepuasan dan motivasi karyawan di perusahaan tersebut. Berdasarkan data pra-survei motivasi kerja di PT Andiarta Muzizat tahun 2022-2023, terlihat bahwa kepuasan karyawan terhadap gaji masih terbagi. Dari 25 responden, hanya 48% yang merasa puas dengan gaji mereka, sementara 52% lainnya kurang puas. Di sisi lain, kondisi tempat kerja dinilai cukup baik, dengan 72% karyawan merasa lingkungan kerja mereka bersih, nyaman, dan aman. Soal fasilitas kerja, mayoritas (60%) merasa fasilitas yang disediakan perusahaan sudah cukup memadai, meskipun masih ada 40% yang merasa kurang. Untuk pengakuan prestasi kerja, 56% karyawan merasa bahwa atasan mereka mengapresiasi kerja keras mereka, sementara 44% lainnya merasa kurang mendapatkan pengakuan. Data ini bisa jadi bahan evaluasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan di masa depan.

Tabel 1.5
Data Penilaian Kinerja Karyawan di Andiarta Muzizat Kota Tangerang 2022-2024

Indikator	2022		2023		2024	
	Tercapai	Tidak Tercapai	Tercapai	Tidak Tercapai	Tercapai	Tidak Tercapai
Kualitas Kerja	85%	15%	81%	19%	84%	16%
Kuantitas Kerja	90%	10%	87%	13%	79%	21%
Ketepatan waktu	70%	30%	80%	20%	84%	16%
Kreativitas	88%	12%	70%	30%	71%	29%
Kerjasama	70%	30%	78%	22%	80%	20%
Target	100%		100%		100%	
Rata-rata	81%		79%		80%	

Sumber: PT Andiarta Muzizat Kota Tangerang

Tabel 1.6
Data Prasurvey Kinerja karyawan PT Andiarta Muzizat 2022-2024

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Setuju	%	Tidak Setuju	%
----	------------	------------------	--------	---	--------------	---

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANDIARTA MUZIZAT KOTA TANGERANG

Kualitas Kerja						
1	Hasil kerja saya sesuai dengan standar yang ditetapkan?	25 Orang	22	88%	3	12%
Kuantitas Kerja						
2	Saya mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dari yang ditargetkan?	25 Orang	17	68%	8	32%
Ketepatan Waktu						
3	Saya tetap produktif meskipun dalam tekanan tenggat waktu?	25 Orang	13	52%	12	48%
Kreativitas						
4	Saya sering memberikan ide baru untuk meningkatkan pekerjaan?	25 Orang	18	72%	7	28%
Kerja Sama						
5	Saya mudah bekerja sama dengan tim dan rekan kerja?	25 Orang	18	72%	7	28%

Sumber: PT Andiarta Muzizat Kota Tangerang

Berdasarkan data prasurvei kinerja karyawan PT Andiarta Muzizat tahun 2022-2024, mayoritas karyawan merasa bahwa hasil kerja mereka sudah sesuai dengan standar perusahaan, dengan 88% responden menyetujuinya. Dalam hal produktivitas, 68% karyawan merasa mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dari yang ditargetkan. Namun, ketika menghadapi tekanan tenggat waktu, hanya 52% yang tetap merasa produktif, sementara 48% lainnya merasa kesulitan. Soal kreativitas, 72% karyawan mengaku sering memberikan ide baru untuk meningkatkan pekerjaan mereka. Selain itu, tingkat kerja sama di antara karyawan juga cukup baik, dengan 72% responden merasa mudah bekerja sama dengan tim dan rekan kerja. Hasil survei ini bisa menjadi gambaran bagi perusahaan untuk terus meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan manajemen waktu karyawan di lingkungan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari berbagai Bahasa, yang pertama yaitu dari Bahasa Prancis kuno yakni *management*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Lalu, dalam Bahasa Italia, *meneggiare* yang memiliki arti mengendalikan. Sedangkan dalam Bahasa Inggris mengelola atau mengatur. Adapun definisi manajemen secara etimologis dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan sebuah aktivitas mengatur atau mengelola.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2022:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus untuk mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi Perusahaan”.

1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala aspek atau elemen fisik yang ada di tempat kerja yang memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Elemen-elemen ini mencakup faktor-faktor seperti tata letak ruang, suhu, pencahayaan, kebisingan, ventilasi, keamanan, dan kebersihan. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat mendukung kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan yang kurang baik dapat menyebabkan stres, penurunan kinerja, atau bahkan masalah kesehatan.

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan penuh semangat dan dedikasi. Motivasi kerja memainkan peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan karyawan dalam suatu organisasi. Motivasi dapat berasal dari faktor internal seperti kebutuhan akan pencapaian, pengembangan diri, atau kepuasan pribadi, serta faktor eksternal seperti imbalan finansial, pengakuan, dan promosi.

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja ini mencerminkan seberapa efektif dan efisien seorang karyawan menjalankan pekerjaannya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, yang penelitian dengan data kuantitatif yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil Kesimpulan.

Menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dimana penelitian mengambil sampel dari suatu populasi.

Metode *survey* digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah atau bukan buatan. Peneliti melakukan pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, wawancara terstruktur dan lain sebagainya. Dengan pendekatan tersebut diharapkan Upaya pemahaman Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Andiarta Muzizat Kota Tangerang.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi dalam setiap penelitian harus disebut secara jelas yaitu dengan berkenaan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup. Menurut Sugiyono (2018:7), “Populasi merupakan keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik Kesimpulan”.

Secara umum populasi dapat diartikan sebagai seluruh anggota kelompok yang sudah di tentukan karakteristik nya dengan jelas. Baik itu kelompok orang atau objek. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Andiarta Muzizat Kota Tangerang yang berjumlah 70 Karyawan di mana semua populasi dijadikan responden 70 populasi di PT Andiarta Muzizat dijelaskan pada tabel 3.3 tersebut.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018:122), “sampling jenuh adalah Teknik penentuan jumlah sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Melihat jumlah karyawan yang berjumlah 70 karyawan, maka penentuan jumlah sampel pada penelitian ini penulis menggunakan Teknik sampling jenuh atau sensus Dimana semua anggota populasi yang berjumlah 70 karyawan penulis jadikan sampel/responden dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Data Penelitian

Pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas Instrumen

"Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dapat dinyatakan valid atau tidak. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 27 menggunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka instrumen dikatakan valid
- b. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka instrumen dikatakan tidak valid.

2. Uji Realibilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk menilai apakah kuesioner yang dipakai dapat dikategorikan andal atau tidak. Sebuah instrumen dianggap reliabel apabila jawaban responden atas butir-butir pernyataan konsisten dan stabil dalam mengukur objek yang sama, sehingga menghasilkan data yang serupa. Adapun ketentuan dalam menentukan reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai Cronbach's Alpha $> 0,60 \rightarrow$ instrumen reliabel.
- b. Nilai Cronbach's Alpha $< 0,60 \rightarrow$ instrumen tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.78080150
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.061
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.386
	99% Confidence Interval	Lower Bound .373
		Upper Bound .398

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 926214481.

Berdasarkan pengujian pada tabel 4.12, diperoleh nilai signifikansi 0,200 yang melebihi batas 0,050. Hal tersebut mengindikasikan bahwa distribusi data dalam persamaan penelitian bersifat normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13

Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	65.747	4.515		14.561	.000		

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANDIARTA MUZIZAT KOTA TANGERANG

LINGKUNGAN KERJA FISIK	-.178	.117	-.134	-1.524	.132	.966	1.035
MOTIVASI KERJA	-.826	.109	-.667	-7.560	.000	.966	1.035

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai tolerance untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja masing-masing sebesar 0,966, yang nilainya berada di bawah 1. Selain itu, nilai VIF pada kedua variabel tersebut sebesar 1,035, masih di bawah ambang batas 10. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

1. Uji Autokorelasi

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.881 ^a	.777	.767	3.838	2.259

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, MOTIVASI KERJA

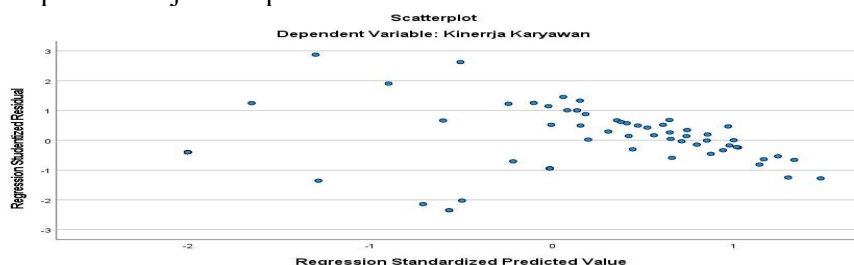
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 4.15, diperoleh hasil bahwa model regresi bebas dari autokorelasi. Bukti pendukungnya adalah nilai Durbin Watson sebesar 2.259, yang masih berada dalam batas 2,460 hingga 2,900.

2. Uji Heterokedastisitas

1. Titik pada grafik yang membentuk pola tertentu, seperti menyempit atau melebar, menunjukkan adanya heteroskedastisitas.
2. Titik yang tersebar acak tanpa pola menandakan tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji ditampilkan berikut ini:



Gambar 4.3
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu. Kondisi ini mengindikasikan bahwa model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

a. Pengujian Hipotesis

1.) Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 4.25

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANDIARTA MUZIZAT KOTA TANGERANG

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,523	5,387		2,696	,009
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	,655	,170	,423	3,846	,000
	a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil uji yang ditampilkan pada tabel 4.25, diperoleh bahwa nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel ($3.846 > 1.995$) Temuan ini juga diperkuat dengan nilai p value yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $0,050$ ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

1) Pengaruh Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.27

Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1977,849	2	988,925	8,414	,001 ^b
	Residual	7874,493	67	117,530		
	Total	9852,343	69			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK						

Sumber: Data Diolah 2025

Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dibandingkan F tabel ($8,414 > 3,13$). Temuan ini diperkuat dengan nilai p value yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $0,050$ ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = 14.523 + 0,655X_1$ Nilai koefisien korelasi sebesar $0,423$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y). Besarnya koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh adalah $0,179$. ($17,9\%$), sementara sisanya, yakni $0,821\%$, dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3.846 > 1.995$) Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Pelatihan Kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Andiarta Muzizat Kota Tangerang.

Penelitian ini di perkuat dengan teori Menurut Darmadi (2020:242), “lingkungan kerja fisik termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan yang memengaruhi kinerja karyawan. Berbagai aspek di sekitar tempat kerja, seperti pendingin ruangan, pencahayaan, tata letak, dan kondisi udara, dapat berdampak signifikan pada kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas individu dalam menjalankan tugasnya”. Dan temuan ini sesuai dengan pendapat Sunyoto (2015:38) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan unsur penting yang menentukan apakah seseorang merasa nyaman dalam bekerja atau tidak. Demikian pula, teori dari Siagian (2018:57) menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik seperti ventilasi udara, keamanan, dan penataan ruang memiliki pengaruh langsung terhadap efektivitas dan produktivitas individu.

Hasil penelitian ini di dukung oleh Octafiani Ranjani, Muger Apriansyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan Vol. 2, No. 1, Januari 2024 ISSN 2985-4768 adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 47,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,214 > 2,002)$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 42,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,510 > 2,002)$.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = 14,434 + 0,615X_2$ Nilai koefisien korelasi sebesar 0,352 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara variabel Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) Sementara itu, nilai determinasi atau besaran kontribusi pengaruh mencapai 12,4%, dan sisanya sebesar 0,876% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Berdasarkan uji hipotesis, diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $(3,098 > 1,995)$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Andiarta Muzizat Kota Tangerang.

Penelitian ini di perkuat dengan teori menurut Afandi (2018:23), “motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh- sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas”. Demikian pula teori dari menurut Hafidzi (2019:52), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dan menurut Arisanti, dkk (2019: 101), “motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong dan menggerakkan seseorang dari dalam diri atau dari luar dirinya dengan keterampilan serta kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan suatu kegiatan agar mendapatkan hasil kerja yang baik dan tercapainya suatu tujuan”.

Hasil penelitian ini di dukung oleh Wiwin Windari, Lia Asmalah Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, ISSN : 2985-4768 Vol. 2, No. 4 October 2024 Halaman : 3224-3235 adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai determinasi sebesar 43,4% dan diperoleh $t_{hitung} > t_{table}$ atau $(4, 422 > 1,998)$. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai determinasi sebesar 61,3% dan diperoleh $t_{hitung} > t_{table}$ atau $(7,557 > 1,998)$. Motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,846 + 0,363X_1 + 0,621X_2$. Nilai determinasi sebesar 70,6% sedangkan sisanya sebesar 29,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $f_{hitung} > f_{table}$ atau $(74,292 > 3,15)$.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi yang dihasilkan adalah: $Y = 8,903 + 0,509X_1 + 0,307 X_2$ Nilai koefisien korelasi sebesar 0,448 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat berada pada kategori sedang. Sementara itu, nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan tercatat sebesar 0,201 atau 20,1%, sedangkan sisanya sebesar 0,799% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji

hipotesis memperlihatkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel ($8,414 > 3,13$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Andiarta Muzizat Kota Tangerang.

Penelitian ini di perkuat dengan teori Menurut Siagian (2018:224) kinerja karyawan ialah dari tugas yang telah diselesaikan oleh seorang Karyawan agar dapat mewujudkan target dari perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang maksimal dalam melakukan tugasnya atau kebijakan yang memiliki ketentuan organisasi dengan standarnya sendiri. Demikian pula teori dari Menurut Fachreza (2018:88) Kinerja ialah hasil kerja yang ingin dituju suatu organisasi dengan mengarahkan Karyawan atau kelompok, sesuai dengan kewajiban dan kekuasaan tertentu dalam usaha sehingga bisa mewujudkan tujuan dari organisasi. Adanya hubungan yang jelas diantara kinerja perorangan dengan kinerja kelompok, dengan ini bisa artikan juga jika kinerja Karyawan semakin baik maka hal ini dapat membuat meningkatnya kinerja suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini di dukung oleh Agustina Mogi, Krida Puji Rahayu, Siti Aesah Jurnal Ilmiah Multidisiplin Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang Vol 3 No. 1 Januari 2024 P-ISSN: 2829-0488 E-ISSN: 2829-0518 adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dari hasil uji $t > t$ tabel yaitu $2,613 > ,703$, Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan $t_{hit} > t$ tabel yaitu $6,397 > 1,703$ dan Lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan $F_{hit} > F$ tabel yaitu $58,234 > 3,35$. Koefisien determinasi sebesar 79,8 %,hal ini berarti Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan kerja fisik dan motivasi sebesar 79,8% sedangkan sisanya yaitu 20,2 %

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya dari hasil analisis dan pembahasan mengenai Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Andiarta Muzizat Kota Tangerang”. Maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel $1,995$ ($3,846 > 1.995$). Oleh karena itu dapat disimpulkan, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, yang berarti Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Andiarta Muzizat Kota Tangerang.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan uji hipotesis, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,098, lebih besar dari pada t tabel 1,995 ($3,098 > 1,995$). Dengan demikian, H_{02} ditolak dan H_2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Andiarta Muzizat Kota Tangerang.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan Hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel ($8,414 > 3,13$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Andiarta Muzizat

Kota Tangerang.

Keterbatasan penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, di antaranya sebagai berikut :

1. beberapa responden memberikan jawaban kuesioner yang kurang konsisten, diduga karena kurang teliti dalam memahami pernyataan yang diajukan.
2. keterbatasan metode yang digunakan serta pemahaman peneliti terkait konsep Pelatihan Kerja dan Kompensasi menimbulkan beberapa kelemahan dalam hasil penelitian.
3. penggunaan kuesioner sebagai satu-satunya instrumen membuat data sangat bergantung pada persepsi subjektif responden.
4. keterbatasan waktu penelitian juga membatasi ruang lingkup data yang diperoleh sehingga hanya merefleksikan kondisi pada saat penelitian dilakukan.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan untuk langkah tindak lanjut yang tepat, sebagai berikut:

1. Indikator Lingkungan Kerja Fisik dengan nilai rata-rata terendah berada pada pernyataan (Saya dapat fokus bekerja tanpa terganggu oleh suara-suara dari luar ruangan) dengan mean 2,51. Untuk mengatasinya, perusahaan perlu mengidentifikasi sumber suara dari luar (misalnya lalu lintas, aktivitas mesin, atau suara pekerja lain), membuat ruang khusus silent room atau focus area bagi karyawan yang membutuhkan konsentrasi tinggi, meningkatkan kesadaran antar karyawan untuk menjaga suasana kerja tetap kondusif, serta memberikan fasilitas noise cancelling headset untuk membantu karyawan berkonsentrasi.
2. Motivasi Kerja pernyataan yang paling rendah yaitu dengan mean 2,8 (Pimpinan memberikan apresiasi terhadap pencapaian kerja saya dan Saya merasa pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk berkembang) dengan meningkatkan sistem penghargaan di perusahaan yaitu memberikan apresiasi baik berupa ucapan terima kasih, pujian, maupun penghargaan formal misal (sertifikat, bonus, atau insentif). Kemudian Keterlibatan pimpinan secara langsung yaitu atasan menunjukkan perhatian dengan memberi apresiasi secara personal, sehingga karyawan merasa dihargai. Dan kesempatan untuk berkembangnya suatu perusahaan perlu melakukan program pelatihan dan pengembangan yaitu menyediakan pelatihan teknis maupun soft skill agar karyawan bisa meningkatkan kompetensinya kemudian memberi ruang untuk inovasi yaitu karyawan didorong menyampaikan ide-ide baru, serta diberikan kesempatan untuk melaksanakannya.
3. Kinerja Karyawan pernyataan yang paling rendah yaitu dengan mean 3,24 (Saya sering memberikan ide-ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan) Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih kurang aktif dalam mengemukakan ide-ide inovatif yang dapat mendukung penyelesaian pekerjaan secara lebih efektif. Rendahnya skor pada aspek ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti minimnya budaya inovasi dalam perusahaan, kurangnya wadah formal untuk menyalurkan gagasan, ataupun keterbatasan dukungan dari pimpinan dalam mengapresiasi ide-ide yang muncul. Untuk mengatasi kondisi tersebut, perusahaan perlu membangun budaya kerja yang lebih inovatif dengan menciptakan lingkungan yang mendorong kreativitas dan keberanian dalam mengemukakan pendapat. Selain itu, Dukungan pimpinan juga sangat penting, baik melalui pemberian apresiasi atas ide yang diajukan maupun dengan memfasilitasi implementasi gagasan yang dianggap bermanfaat. Lebih jauh, perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan terkait kreativitas dan pemecahan masalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan ide-ide baru. Dan memberikan berupa hadiah atau bonus jika melampaui target yang di tentukan. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan karyawan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara kreatif sehingga kinerja perusahaan dapat meningkat secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

JURNAL:

- Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 43-54.
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 302.
- Darmadi, D. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 240-247
- Fachreza, A., dkk. 2018. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Halomoan, Y. K., & Suhartono, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangkit Maju Bersama. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3), 122-130.
- 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.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance. *Jurnal arastirma*, 1(2), 336.
- Pattinama, N. D. D., & Indirasari, I. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BISMA NARENDRA DI CIBITUNG KABUPATEN BEKASI. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(3), 5284-5300.
- Pratama, D. W. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.
- Rafiqah, F. N., & Agrasadya, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Pt Indosat (Divisi Korporat). *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 1967-1981.
- Retnosih, D. I., & Rahayu, K. P. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perseroda Tangerang Selatan (PT. PITS BUMD). *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Profetik*, 3(2), 147-158.
- Ranjani, O., & Apriansyah, M. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA DUTA NUSANTARA DI BOJONGSARI DEPOK. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 925-936.
- Saputri, J., & Sartika, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Tani Abadi Tangerang. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 83-89.
- Suwardi., dan Daryanto. (2018). *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: Gava Media
- Sudjana (2019) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido
- Sundora, M & Permadani, V, A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. XYZ Rokan Hulu Rian E Bones (Riau Economics and Business Review). 12(14), 4543
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Tekhnoplus. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 260-277.

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.

BUKU:

- Aditama, Roni Angger, (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. Malang: AE Publishing.
- Afandi, P. (2018), "Manajemen Sumber Manusia (Teori, Konsep dan indikator)"Riau: Zanafa Publishing
- Ghozali, 1 (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- (2017). Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- M. S. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, S. (2018). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT Flex Media Komputindo
- Sedarmayanti, (2017). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju, Bandung
- D. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta: Cv Pustaka Ilmu
- Siagian, S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D. Bandung: Alfabeta
- (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Bandung: CV. Alfabeta
- (2018). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Bandung: CV. Alfabeta
- Munir, M. (2020). Monograf Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Perawat. Purwokerjo: CV. Pena Persada
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik) (Pertama). Widia Bhakti Persada Bandung.
- Affandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.