



## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN PAMULANG

Dhamarrochman<sup>1</sup>, Feb Amni Hayati<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

\* [dhamarrochman222@gmail.com](mailto:dhamarrochman222@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01657@unpam.ac.id](mailto:dosen01657@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of work motivation and the non-physical work environment on employee performance at the Pamulang District Office. The research method used in this study is quantitative. The population of the study consisted of all employees, totaling 88 respondents. The results of the study show that Work Motivation (X1) affects Employee Performance (Y), as seen from the simple regression equation  $Y = 30.000 + 0.115X1$ . The correlation coefficient has a value of 0.232, which falls within the interval 0.200–0.399, indicating that the relationship between Work Motivation (X1) and Employee Performance (Y) is low. The coefficient of determination obtained was 0.017, which means that the Work Motivation variable (X1) influences Employee Performance (Y) by 17%, while the remaining 83% is influenced by other variables not examined in this study. The hypothesis test (t-test) shows that the calculated t-value is smaller than the t-table value ( $1.204 < 1.663$ ). The Non-Physical Work Environment (X2) has a negative effect on Employee Performance (Y). The simple regression analysis produced the equation  $Y = 50.765 - 0.530X2$ . The correlation coefficient value is 0.366, which lies in the interval 0.200–0.399, indicating that the relationship between the Non-Physical Work Environment (X2) and Employee Performance (Y) is low. The coefficient of determination obtained was 0.134, meaning that the Non-Physical Work Environment variable (X2) affects Employee Performance (Y) by 13.4%, while the remaining 86.6% is influenced by other variables not examined. The t-test results show that the calculated t-value is greater than the t-table value ( $3.648 > 1.663$ ). Work Motivation (X1) and the Non-Physical Work Environment (X2) simultaneously affect Employee Performance (Y), as evidenced by the multiple linear regression equation  $Y = 43.519 + 0.198X1 - 0.601X2$ . The correlation coefficient indicates that the relationship between work motivation and the non-physical work environment simultaneously with employee performance has a value of 0.425, which means that the dependent and independent variables have a moderate relationship. The coefficient of determination (R Square) obtained is 0.180, which indicates that 18% of the variation in Employee Performance (Y) is determined by the two independent variables, namely Work Motivation (X1) and the Non-Physical Work Environment (X2), while the remaining 82% is influenced by other variables not examined in this study. The results of the hypothesis test (F-test) show an F-value of 9.359 with a significance value of 0.000, indicating that  $F_{count} > F_{table}$  ( $9.359 > 3.104$ ) and the significance value is  $0.000 < 0.05$ .*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Pamulang, metode yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi pada penelitian adalah seluruh karyawan yaitu 88 responden. Hasil penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari nilai persamaan regresi nilai sederhana dimana  $Y = 30,000 + 0,115 X1$ , koefisien korelasi memiliki nilai sebesar 0,232 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200 - 0,399 artinya kedua variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang rendah, Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,017 yang artinya variabel Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 17%, sedangkan sisanya sebesar 83% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis (uji t) nilai thitung < ttabel (1,204 < 1,663) dapat disimpulkan bahwa Ho1 diterima dan Ha1 ditolak. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) pengaruh (negatif) terhadap Kinerja Karyawan (Y), pada uji regresi sederhana menghasilkan  $Y = 50,765 + -0,530 X2$  koefisien korelasi memiliki nilai sebesar 0,366 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200 - 0,399 artinya kedua variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang rendah, koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,134 yang artinya variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 13,4%, sedangkan sisanya sebesar 86,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, hasil dari uji t yaitu nilai thitung > ttabel sebesar (3,648 > 1,663) dapat disimpulkan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini di buktikan pada nilai persamaan regresi linier  $Y = 43,519 + 0,198 X1 + -0,601 X2$ , koefisien korelasi dapat dilihat bahwa hubungan antara Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) (secara simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,425 artinya variabel dependen dan variabel independen memiliki hubungan yang sedang, koefisien determinasi didapat R Square sebesar 0,180. Hal ini berarti 18% variasi variabel Kinerja Karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), sedangkan sisanya 82% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, hasil dari uji hipotesis atau uji f didapat Fhitung sebesar 9,359 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka dapat dikatakan bahwa nilai Fhitung > Ftabel (9,359 > 3,104) dan signifikansi 0,000 < 0,05 Dapat disimpulkan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Manajemen adalah serangkaian kegiatan yang berisi proses seperti *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling* berfungsi untuk memaksimalkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan efektif dan efisien (Risalatun, 2019), maka dari itu dengan adanya manajemen yang baik harapannya sumber daya dapat dikelola semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam ilmu manajemen terdapat aspek manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan pemanfaatan kemampuan manusia untuk melakukan pekerjaan dan mencapai tingkat efisien dan efektif yang diharapkan untuk mencapai tujuan bersama (Susan, 2019), hal ini mengartikan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat penting karena sumber daya manusia bagian dari manajemen itu sendiri yang mengelola seluruh hal tentang manusia yang terlibat dalam kegiatan sebuah kelompok atau organisasi serta memanfaatkan kemampuan mereka semaksimal mungkin yang berfungsi untuk menggerakkan program kerja yang sudah dibuat dengan harapan berjalan dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama.

**Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan Kecamatan Pamulang Tahun 2022-2024**

Tahun	Pegawai Berprestasi		Total Pegawai
	Jumlah	Persentase	
2022	50	56,81%	88
2023	45	51,13%	
2024	34	38,63%	

Sumber : kecamatan pamulang (2025)

Dari dat kinerja di atas dapat dilihat bahwa terdapat 56,81% pegawai yang berprestasi pada tahun 2022, terdapat 51,13% pegawai yang berprestasi pada 2023, dan 38,63% pegawai berprestasi pada tahun 2024, yang artinya terjadi penurunan prestasi pada 3 tahun terakhir sekitar 5,68% sampai 12,5% setiap tahunnya yang ini berpotensi menjadi masalah serius apabila dibiarkan.

**Tabel 1. 2 Data Pra Survei Motivasi Kerja Kecamatan Pamulang**

No	Pernyataan	Jumlah Responden				Total Responden
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase	
1.	fasilitas kerja (kebersihan, kenyamanan suhu, pencahayaan) di tempat anda saat ini sudah optimal untuk mendukung kinerja anda	7	46,7%	8	53,3%	15
2	Anda merasa lingkungan kerja saat ini memberikan jaminan keamanan dan keselamatan yang cukup bagi anda dalam menjalankan tugas	8	53,3%	7	46,7%	
3	Anda merasa memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung dengan rekan kerja	10	66,7%	5	33,3%	
4	Anda merasa kontribusi dan pencapaian anda diakui dan dihargai dengan layak oleh atasan	5	33,3%	10	66,7%	
5	Pekerjaan saat ini memberikan kesempatan yang cukup bagi anda untuk mengembangkan potensi diri dan mencapai tujuan pribadi anda	9	60%	6	40%	

Sumber : kecamatan pamulang (2025)

Dari data pra survei motivasi kerja diatas dapat dilihat terdapat 53,3% yang tidak setuju terkait fasilitas kerja (kebersihan, kenyamanan suhu, pencahayaan) di tempat kerja sudah optimal untuk mendukung kinerja,53,3% pegawai merasa setuju lingkungan kerja saat ini memberikan jaminan keamanan dan keselamatan yang cukup bagi anda dalam menjalankan tugas, 66,7% merasa setuju memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung dengan rekan kerja,66,7% yang tidak setuju terkait kontribusi dan pencapaian diakui dan dihargai dengan layak oleh atasan, 60% merasa setuju pekerjaan saat ini memberikan kesempatan yang cukup untuk mengembangkan potensi diri dan mencapai tujuan pribadi, dapat disimpulkan terdapat lebih dari 50% yang tidak setuju terkait fasilitas kerja (kebersihan, kenyamanan suhu, pencahayaan) di tempat kerja sudah optimal, kontribusi dan pencapaian diakui dan dihargai dengan layak oleh atasan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1.1. Manajemen**

Menurut (Anwar, Maskur, & Jailani, 2019)Manajemen dapat disebut sebagai pengelolaan, pembinaan, pengurusan, ketatalaksanaan, kepemimpinan, dapat diartikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia juga dapat dikatakan sebagai sebuah ilmu yang membahas tentang hubungan antara individu terhadap perusahaan dengan untuk mencapai tujuan perusahaan, hal ini diperkuat oleh pendapat (Ansory, 2018) menurut beliau manajemen sumber daya manusia ialah sebuah ilmu yang membahas tentang mengatur hubungan dan juga peranan sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu dengan cara efisien dan juga efektif serta dapat digunakan dengan maksimal yang mana tercapai tujuan bersama perusahaan, Pegawai dan masyarakat.

### **2.1.3 Kinerja Pegawai**

Menurut (Mustikasari, Akbar, & Syahputra, 2023) Kinerja karyawan adalah hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan pada kurun waktu tertentu sesuai dengan pemberian tugas dan mengarah pada tujuan suatu organisasi. Menurut (Husna & Prasetya, 2024) kinerja karyawan merupakan kemampuan untuk mencapai persyaratan pekerjaan, yaitu adalah ketika sebuah target kerja dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu sehingga bertujuan akan sesuai dengan moral maupun etika dari perusahaan tersebut. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan sebuah kontribusi bagi perusahaan. Menurut (Saputra & Rahmat, 2024) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, mulai dari kemampuan individu, usaha yang dicurahkan, hingga dukungan organisasi.

## **METODELOGI PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Metode penelitian adalah cara yang sistematis dan terstruktur yang digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan data guna menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis yang diajukan. Menurut Heriyanto (2023), metode

penelitian mencakup berbagai pendekatan, baik kuantitatif maupun kualitatif, yang dipilih sesuai dengan tujuan penelitian, karakteristik masalah yang diteliti, dan jenis data yang diperlukan. Dalam penelitiannya, Heriyanto menekankan pentingnya pemilihan metode yang tepat untuk menghasilkan data yang valid dan reliabel, sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipercaya dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Selanjutnya, Sugiyono (2023) dalam bukunya menyatakan bahwa metode penelitian juga mencakup proses perencanaan, pelaksanaan, dan analisis data yang dilakukan secara sistematis. Ia menjelaskan bahwa setiap tahap dalam metode penelitian harus dirancang dengan baik, mulai dari penentuan populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, hingga analisis data yang relevan. Dengan memahami dan menerapkan metode penelitian secara tepat, peneliti dapat menghasilkan temuan yang tidak hanya valid tetapi juga memiliki kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori dan praktik di bidangnya. Hal ini menjadikan metode penelitian sebagai landasan yang sangat penting dalam setiap proses penelitian ilmiah.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi dalam penelitian merujuk pada keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sasaran untuk pengumpulan data dalam suatu penelitian, pada objek penelitian yang sedang dilakukan terdapat 88 responden. Menurut Kuncoro (2023), populasi adalah kumpulan individu, benda, atau fenomena yang memiliki ciri-ciri khusus yang relevan dengan masalah penelitian yang akan dilakukan. Pemahaman yang jelas tentang populasi sangat penting, karena hal ini menentukan batasan penelitian dan pemilihan sampel yang akan diambil untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat digeneralisasi. Dengan demikian, peneliti perlu menetapkan definisi yang tepat mengenai populasi agar penelitian dapat dilakukan dengan akurat dan relevan.

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil untuk mewakili keseluruhan populasi dalam suatu penelitian, sehingga data yang diperoleh dari sampel dapat digunakan untuk membuat kesimpulan tentang populasi secara lebih luas, yang mana pada penelitian ini peneliti menggunakan 88 reponden. Menurut Arikunto (2023), sampel berfungsi untuk mempermudah proses pengumpulan data dan analisis, terutama ketika populasi terlalu besar atau sulit dijangkau secara keseluruhan. Pemilihan sampel yang tepat dan representatif sangat penting agar hasil penelitian valid dan dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih besar. Dengan demikian, peneliti harus cermat dalam menentukan teknik pengambilan sampel untuk memastikan bahwa sampel yang diambil benar-benar mencerminkan karakteristik populasi yang diteliti, pada penelitian ini peneliti menggunakan sample jenuh yang mana menurut (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, 2019)sampel jenuh adalah sample yang bila ditambahkan jumlah sample nya, tidak menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh, artinya sampel jenuh adalah sampel yang maksimum, karena apabila ditambah berapapun jumlah sample tidak akan merubah dari keterwakilan dari populasinya.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.2.3 Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah alat yang digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya sebuah kuisioner. Uji ini dilakukan dengan menggunakan *Correlated Item Total Correlation*. dalam uji ini menggunakan 88 orang responden untuk mengetahui valid atau tidaknya sebuah kuisioner. Sebuah kuisioner dikatakan valid ketika r hitung (tabel *Corelated Item Total Correlation*) > r tabel (tabel *Product Moment*). Berikut adalah hasil uji validitas terhadap kuisioner yang diisi oleh responden dari kecamatan pamulang :

#### 2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabel sebuah instrumen penelitian, yang mana membuktikan sebuah instrumen dapat dipercaya sebagai alat untuk pengumpulan data dan juga untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu, sebuah instrumen dikatakan reliabel apabila hasil dari cronbach's alpha lebih dari 60 dan apabila kurang dari 60 maka sebuah instrumen dikatakan tidak reliabel.

### 4.2.4 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

**Tabel 4. 1 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	11,37806882
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,086
	Negative	-,072
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,146 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : data kuisioner diolah spss v.26 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas diperoleh hasil signifikansi  $0,146 > 0,050$  maka dapat disimpulkan bahwa distribusi pada data tersebut normal.

2. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. 2 Hasil Uji Multikolonieritas**

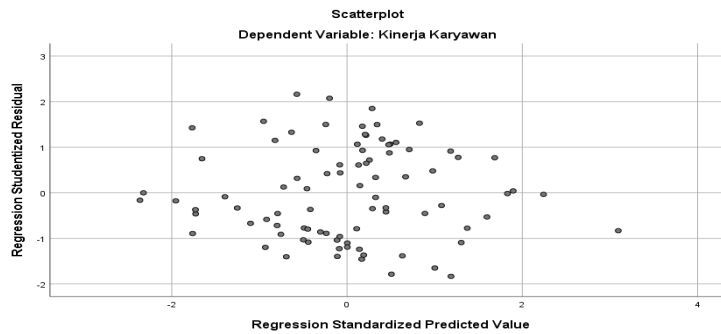
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	43,519	5,417		8,034	,000		
	Motivasi kerja	,198	,090	,221	2,195	,031	,951	1,052
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-,601	,146	-,415	-4,123	,000	,951	1,052

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data kuisioner diolah spss v.26 2025

Berdasarkan hasil data di atas maka dapat disimpulkan tidak ada gangguan multikolinieritas karena nilai *tolerance* lebih > 0,1 yaitu 0,951 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < dari 10 yaitu 1,052, maka tidak terjadi multikolinieritas

3. Uji Heteroksiditas



**Gambar 4. 1 Grafik Scetter Plot**

Sumber : data kuisioner diolah spss v.26 2025

Pada gambar diatas terlihat bahwa titik pada grafik *scatter plot* tidak terdapat pola yang jelas dapat dilihat titik menyebar mulai dari atas dan bawah titik 0 pada garis y, maka dapat disimpulkan data tersebut termasuk homokisiditas atau tidak terjadi masalah heteroksiditas

4.2.5 Uji Regresi

1. Uji Regresi Sederhana

**Tabel 4. 3 Hasi Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,000	4,696		6,389	,000
	Motivasi Kerja	,115	,096	,129	1,204	,232

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data kuisioner diolah spss v.26 2025

#### 4.2.6 Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 4 Hasil Uji Korelasi Secara Pearson X1 Terhadap Y

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,129
	Sig. (2-tailed)		,232
	N	88	88
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,129	1
	Sig. (2-tailed)	,232	
	N	88	88

Sumber : data kuisioner diolah spss v.26 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai yang signifikansi korelasi motivasi dengan kinerja karyawan adalah  $0,232 > 0,5$  yang mana terdapat hubungan yang tidak signifikan antara motivasi dan juga kinerja karyawan. Sedangkan korelasi person memiliki nilai sebesar 0,232 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200 - 0,399 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **rendah**

#### 4.2.7 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

##### Karyawan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,129 <sup>a</sup>	,017	,005	12,53627

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : data kuisioner diolah spss v.26 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,017 yang artinya variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 17%, sedangkan sisanya sebesar 83% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

#### 4.2.8 Uji Hipotesis

Tabel 4. 5 Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,000	4,696		6,389	,000
	Motivasi Kerja	,115	,096	,129	1,204	,232

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data kuisioner diolah spss v.26 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,204 dan nilai signifikansi sebesar 0,232 maka dapat dikatakan bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  1,663

dan signifikansi  $0,232 < 0,05$  Dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak. Dengan demikian Hipotesis menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y)

1. Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2480,384	2	1240,192	9,359	,000 <sup>b</sup>
	Residual	11263,059	85	132,507		
	Total	13743,443	87			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja						

Sumber : data kuisioner diolah spss v.26 2025

Pada tabel di atas didapat  $F_{hitung}$  sebesar 9,359 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka dapat dikatakan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $9,359 > 3,104$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Dengan begitu hasil dari uji f menyatakan terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada pegawai kantor kecamatan pamulang.

### 4.3 Pembahasan Penelitian

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang sudah digambarkan di atas terdapat pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal tersebut dapat dilihat dari nilai persamaan regresi nilai sederhana dimana  $Y = 30,000 + 0,115 X1$  artinya nilai ( $\alpha$ ) atau konstanta sebesar 30,000 nilai ini menunjukkan bahwa saat Motivasi (X1) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 0,115. Koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar 0,115 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,115 artinya dengan motivasi yang baik artinya kebutuhan karyawan dapat terpenuhi seperti gaji yang sesuai, pakaian yang nyaman maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Koefisien korelasi nilai yang tidak signifikansi yang mana korelasi motivasi dengan kinerja karyawan adalah  $0,232 > 0,5$  yang mana terdapat hubungan yang tidak signifikan antara motivasi dan juga kinerja karyawan. Sedangkan korelasi person memiliki nilai sebesar 0,232 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200 - 0,399 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,017 yang artinya variabel Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik (Y) sebesar 17%, sedangkan sisanya sebesar 83% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dan hasil uji hipotesis (uji t) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,204 dan nilai signifikansi sebesar 0,232 maka dapat dikatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$   $1,204 < t_{tabel}$  1,663 dan signifikansi  $0,232 < 0,05$  Dapat disimpulkan bahwa  $H_{02}$  diterima dan  $H_{a2}$  ditolak. Dengan demikian uji hipotesis secara parsial menyatakan tidak terdapat pengaruh

signifikan antara variabel Motivasi (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) pada kantor kecamatan pamulang

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dari hasil penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh (negatif), pada uji regresi sederhana menghasilkan  $Y = 50,765 + -0,530 X1$  Konstanta senilai  $-50,765$  diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja non fisik (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar  $50,765$ , Koefisien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar  $-0,530$  (negatif) yaitu menunjukkan pengaruh yang tidak searah yang artinya setiap kenaikan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar satu satuan, maka mengurangi Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $-0,530$  artinya dengan lingkungan kerja non fisik (X2) tidaklah boleh berlebihan akan tetapi tetap pada batas wajar saja karena dapat mengurangi kinerja karyawan (Y) seperti terlalu sering mengobrol bukan pada waktunya yang mana mengakibatkan pekerjaan dapat tertunda ataupun terlambat, koefisien korelasi memiliki nilai signifikansi korelasi lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan adalah  $0,000 < 0,5$  yang mana terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan juga kinerja karyawan. Sedangkan korelasi person memiliki nilai sebesar  $0,366$  dimana nilai tersebut berada pada interval  $0,200 - 0,399$  artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah, koefisien determinasi yang diperoleh sebesar  $0,134$  yang artinya variabel lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh terhadap motivasi kinerja karyawan (X1) sebesar  $13,4\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $86,6\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, dan hasil dari uji t yaitu nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,648$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000$  maka dapat dikatakan bahwa nilai  $t_{hitung} 3,648 > t_{tabel} 1,663$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian setelah uji hipotesis secara parsial menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y)

## **3. Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil yang telah didapat terdapat hubungan motivasi kerja (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini di buktikan pada nilai persamaan regresi linier  $Y = 43,519 + 0,198 X1 + -0,601 X2$  konstanta senilai  $43,519$  artinya apabila tidak ada variabel Motivasi kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $43,519$ , koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) Sebesar  $0,198$  artinya apabila terdapat kenaikan satu satuan Motivasi Kerja (X1) maka terjadi kenaikan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $0,198$ , dan koefisien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) senilai  $-0,601$  artinya setiap satu satuan kenaikan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) mengurangi Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $-0,601$ , pada koefisien korelasi dapat dilihat bahwa hubungan antara Motivasi dan lingkungan kerja (secara simultan) terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar  $0,425$  dimana nilai tersebut berada pada interval  $0,400 - 0,599$  artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang, pada koefisien determinasi didapat R Square sebesar  $0,180$ . Hal ini berarti  $18\%$  variasi variabel Kinerja Karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2), sedangkan sisanya  $82\%$  dipengaruhi oleh variabel lain

yang tidak diteliti. Dan hasil dari uji hipotesis atau uji f didapat  $F_{hitung}$  sebesar 9,359 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka dapat dikatakan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $9,359 > 3,104$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_03$  ditolak dan  $H_a3$  diterima. Dengan begitu hasil dari uji f menyatakan terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada pegawai kantor kecamatan pamulang.

## PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah lakukan oleh peneliti, terdapat kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Kecamatan Pamulang”, yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal tersebut dapat dilihat dari nilai persamaan regresi nilai sederhana dimana  $Y = 30,000 + 0,115 X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,232 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200 - 0,399 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah, Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,017 yang artinya variabel Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar 17%, sedangkan sisanya sebesar 83% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, dan hasil uji hipotesis (uji t) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,204 dan nilai signifikansi sebesar 0,232 maka dapat dikatakan bahwa nilai  $t_{hitung} 1,204 < t_{tabel} 1,663$  dan signifikansi  $0,232 < 0,05$  Dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak. Dengan demikian uji hipotesis secara parsial menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) pada kantor Kecamatan Pamulang
2. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), pada uji regresi sederhana menghasilkan  $Y = 50,765 + -0,530 X_1$  Konstanta senilai 50,765 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar -50,765, nilai korelasi memiliki nilai sebesar 0,366 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200 - 0,399 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah, koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,134 yang artinya variabel lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh terhadap Motivasi (X1) sebesar 13,4%, sedangkan sisanya sebesar 86,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti hasil dari uji t yaitu nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,648 dan nilai uji t signifikansi sebesar 0,000 maka dapat dikatakan bahwa nilai  $t_{hitung} 3,648 > t_{tabel} 1,663$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  Dapat disimpulkan bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Dengan demikian setelah uji hipotesis secara parsial menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja karyawan(Y)
3. Terdapat pengaruh secara simultan Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), pada nilai persamaan regresi linier  $Y = 43,519 + 0,198 X_1 + -0,601 X_2$  konstanta senilai 43,519 artinya apabila tidak ada variabel Motivasi kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) maka telah terdapat nilai

Kinerja Karyawan (Y) sebesar 43,519, koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) Sebesar 0,198 artinya apabila terdapat kenaikan satu satuan Motivasi Kerja (X1) maka terjadi kenaikan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,198, dan koefisien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) senilai -0,601 artinya setiap satu satuan kenaikan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) mengurangi Kinerja Karyawan (Y) sebesar -0,601, nilai koefisien korelasi sebesar 0,425 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 - 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang, koefisien determinasi didapat R Square sebesar 0,180. Hal ini berarti 18% variasi variabel Kinerja Karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), sedangkan sisanya 82% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, dan hasil dari uji hipotesis atau uji f didapat Fhitung sebesar 9,359 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka dapat dikatakan bahwa nilai Fhitung > Ftabel (9,359 > 3,104) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Dengan begitu hasil dari uji f menyatakan terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada pegawai kantor Kecamatan Pamulang

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Pada proses berlangsungnya penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang mana harapannya menjadi referensi atau bahan pertimbangan untuk penelitian yang lebih baik lagi kedepannya, adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Terdapat adanya keterbatasan pada waktu penelitian ini yang terlalu singkat, sehingga peneliti tidak bisa mendapatkan hasil yang maksimal.
2. Penelitian yang dilakukan pada kantor kecamatan pamulang ini hanya menggunakan dua variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik. Masih terdapat beberapa variabel independen lain yang mampu menjelaskan dan kemungkinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang lebih tinggi.
3. Terdapatnya adanya keterbatasan pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang mana terkadang responden kurang dalam memahami pernyataan pada kuesioner dan juga kejujuran dalam mengisi kuesioner sehingga tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

## 5.3 Saran

Berdasarkan hasil dari distribusi jawaban responden yang mana peneliti berusaha memberikan saran dengan skor rata-rata terendah terkait motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja pegawai, antara lain sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari distribusi jawaban tentang variabel Motivasi Kerja (X1) dengan skor rata-rata dengan nilai yang terendah dengan nilai 2,89 dari sub indikator kebutuhan sosial dengan pernyataan "Saya merasa diterima sebagai bagian dari lingkungan kerja", dari pernyataan tersebut banyak responden yang tidak setuju maka dari itu instansi perlu membangun suasana kerja ataupun budaya kerja yang memperbaiki agar suasana antar atasan maupun antar karyawan dapat lebih baik.
2. Berdasarkan hasil dari distribusi jawaban tentang variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dengan skor rata-rata dengan nilai yang terendah dengan nilai 2,92 dari sub indikator kerja sama antar pegawai dengan pernyataan "Saya dan rekan kerja saling

mendukung untuk mencapai tujuan perusahaan”, dari pernyataan tersebut banyak responden yang tidak setuju maka dari itu instansi perlu membangun suasana kerja ataupun sistem kerja berupa hukuman dengan harapan kerja sama tim terjaga dan memperbaiki agar suasana antar atasan maupun antar karyawan dan kinerja karyawan dapat lebih baik.

3. Berdasarkan hasil dari distribusi jawaban tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan skor rata-rata dengan nilai yang terendah dengan nilai 2,72 dari sub indikator kreativitas dengan pernyataan “Saya mampu menemukan cara baru untuk meningkatkan hasil kerja”, dari pernyataan tersebut banyak responden yang tidak setuju maka dari itu instansi perlu pelatihan terkait kreativitas dengan harapan agar kinerja jauh lebih efektif dan efisien.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Unit Desa Depok Condongcatur Sleman Yogyakarta. *Jurnal Maksipreneur*, 111.
- A.I, Kustati, M, & Sepriyanti, N. (2023), Masalah Penelitian/ Research Problem; Pengertian Dan Sumber Masalah, Pertimbangan, Kriteria Pemilihan Masalah, Perumusan Dan Pembatasan Masalah, Landasan Teori. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 7
- Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 102–110.
- Agrasadya, Rahma Dianti, A., & Sunarto, A. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara VIII Bogor. *Jorapi : Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1237–1247.
- Almumtazah, N., Azizah, N., Putri, Y. L., & Novitasari, D. C. R. (2021). Prediksi Jumlah Mahasiswa Baru Menggunakan Metode Regresi Linier Sederhana. *Jurnal Ilmiah Matematika Dan Terapan*, 18(1), 31–40.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 18.
- Amiruddin, & Ishak, R. (2018). Prediksi Jumlah Mahasiswa Registrasi Per Semester. *Ilkom Jurnal Ilmiah*, 10(2), 136–143.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, M.B. (2022) Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 132-133.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi. *Diponegoro Journal of Management*, 1-11.
- Anshar, M. C., & Umar, H. (2024). Economics and Digital Business Review Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt . Sulawesi Barat Malaqbi ( Perseroda ). 5(2), 659–665.
- Ansory, A. F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.PLN Batam. *Jurnal Demensi*, 234.

- Arsyam, M., & Tahir, M. Y. (2021). Ragam Jenis Penelitian dan Perspektif. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan* , 2.
- Arikunto, S. (2023). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahri, S. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* , 11-15.
- Batubara, R. R., & Gami, E. rahmadani putri. (2021). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT Indomarco Prismatama Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. *AFoSJ-LAS*, 1(4), 84–93.
- Basid, R. A., & Heriza, G. K. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PT.Bank KB Bukopin Tbk.Kantor Pusat Selama Masa Pandemi Covid-19. *Ekonomi, Keuangan, Investasi, dan Syariah* , 420-428.
- Bhandari, P., & Nikolopoulou, K. (2020). What Is a Likert Scale? | Guide & Examples. Scribbr.
- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPPN Bandung 1. *e-Proceeding of Management* , 709-714.
- Dahrani, & Sohiron. (2024), Penerapan Teori Harapan Victor Vroom dalam Meningkatkan MotivasiKerjakaryawan. *AL MIKRAL: urnalStudiislam dan Humaniora 1974-1987*.
- Estiania, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Horiguchi Engineering Indonesia. *Jurnal Lentera Bisnis*.339-358,
- Efrida, R., Hidayat, H., Annisha, I. S., & Faradillah, N. M. (2024). Pengaruh Asesmen For Learning Portofolio Elektronik Terhadap Peningkatan Kemampuan Berpikir Kreatif Peserta Didik SMA Pada Materi Keanekaragaman Tumbuhan.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Syncrum Logistics. *Jurnal Optimal* , 228.
- Fatimah, S., & Hadi, S. (2021). Analisa Dampak Lingkungankerja Fisik Dan Non Fisikpada Kinerja Karyawnan PT. La Nina Niaga Nasional. *Um Surabaya*, 27-28
- Firjatullah,, Wolor, c. w., &Marsofiyati. (2023),Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.*JurnalManuhara: Pusat Penelitian ilmu Manajemen dan Bisnis*, 01-10.
- Farras,A.M.(2022). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai. *Tifadu Jurnal*, 286-301
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Humaniora* , 32.
- Fairuz Samhari Hermanto, R. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Divisi Sumber Daya

- Manusia PT. Pos Indonesia Bandung The Influence Of Transformational Leadership Style On Employee Performance In Human Resources Division PT Pos Indonesia Branch B. (1), 6.
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 31-32.
- Fitriani, D., Nurlaela, & Sudarwadi, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Manokwari. *Management Business Journal* , 119-133.
- Fransiska, Y. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 227.
- Gultom, H.N, Nurmasyaroh, Stanggung, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang. *Transekonomika Akuntansi Bisnis dan Keuangan*, 1- 7
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (p. 51). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A., Gunawan, A., & Kamal, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Mutu Madrasah (Studi Pada Madrasah Tsanawiyah MALNU KadukaungPandeglang). *JPDSH Jurnal Pendidikan asar Dan Sosial Humaniora*, 1(8), 1–14.
- Hapsari, I., Putriarna, L, & Ichwani, T. (2022): Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik, lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen PPKTrans Kemendesa PDTT. *JIMP*, 81-91.
- Harahap, D. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 73.
- Hasibuan, M. P., Azmi, R., Arjuna, D. B., & Rahayu, S. U. (2023). Analisis Pengukuran Temperatur Udara Dengan Metode. *Jurnal Garuda Pengabdian Kepada Masyarakat* , 9-8.
- Hulu, D., lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Boto Muzoi Kabupaten Nias. *Jurnal Emba* 1480-1496
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa pandemi. *Jurnal ilmu Manajemen*, 81-91.
- Heriyanto. (2023). *Metodologi Penelitian: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hidayah, S. (2023). *Metodologi Penelitian: Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Irawati, N. (2023). *Metodologi Penelitian: Kuesioner dan Teknik Pengumpulan Data*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Irwan, A. (2021). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Riztechindo Makasar. *Kinerja : Jurnal Ekonomi dan Manajemen* , 221.

- Irfanudin, A. M. (2021). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(1), 12–23.
- Iskandar, B., & Hamdani, U. A. (2017). Desain Dan Pengujian Sistem Informasi Jasa Pengiriman Barang Studi Kasus : PT.XYZ. *Semnasteknomedia Online* , 68.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS. *Osfpreprints* , 3-5.
- Julius H. Lolombulan. (2020). Analisis Data Statistika.
- Kuncoro, M. (2023). Metode Penelitian untuk Ilmu Sosial dan Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Luthfiana, A. (2023). Metodologi Penelitian: Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Lie, D., Efendi, & Sisca. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja . *Maker : Jurnal Manajemen* , 33.
- Loliyana, R., Hadi, M., & Meidasari, E. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Pada PT. Nisan Abadi Jaya). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 4(1), 65–74.
- Maryana, D., & Widiastuti, W. (2020). Pengaruh Risiko Kredit Terhadap Profitabilitas Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Periode 2012-2019. *Competitive*, 15(2), 137–143.
- Manap, A, Nuryakin, R. A. Awaludin, D. T., Lestiani, ., & Komara, D. (2024). Konsep Dasar Manajemen:Teoridan Praktik. Bekasi: Yayasan Putra Adi Dharma.
- Mastutik, D., & Susila, L. N. (2024). Peningkatan Kinerja Pegawai Di PT Sunwoo Garment Indonesia Melalui Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja. *Kelola*, 11(1), 72–86.
- Mulyono, S., Sari, A. P., Sudirman, A., Silalahi, I. V., Maulida, E, Aprilia, H. D., etal. (2021). Pengantar Manajemen. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Mustikasari, A. G., Akbar, T., & Syahputra, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Driver Maxim Di kediri. *Jurnal Penelitian Mahasiswa* , 62-72.
- Nasution, L. M. (2017). Statistik Deskriptif. *Jurnal Hikmah* , 49-55.
- Natania, O.,& Martha, L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Peneltian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat.*Jurnal Economina*, 2124-2125.
- Nurcholis, A. (2023). Metodologi Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik. Jakarta: Prenada Media.
- Nuryadin, A.A, Nuryani,A.A.,Yusup.M,Khasanahu,Anwar sihab, M.,eta (2022).Dasar-DasarManajemen. sukoharjo: Tahta Media Grup.
- Novianto, E., Sutopo, Fatmawati, F. U., Mauwalan, D. A., Silintowe, Y. B., Sumarni, et al. (2025). Manajemen Strategis: Konsep, Proses, dan Aplikasi Bisnis. Sumatra Barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal Of Management* , 78-85.

- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains*, 13-14.
- Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JMP*, 74-75.
- Prihatini, E. A. (2021). *Azas-Azas Manajemen*. Yogyakarta: CV. ISTANA AGENCY.
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai. *Ekonomia*, 3.
- Rakhmat, J. (2023). *Metodologi Penelitian Sosial*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Risalatun, N. L. (2019). *Manajemen Pengembangan Kurikulum Intrakurikuler Berbasis Keterampilan di Madrasah Aliyah Ar Rahmah Papar Kediri*. Kediri: theses IAIN Kediri.
- Ridwan Hakiki, A. R. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (UPTD Puskesmas) Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya, 2(3), 310–324.
- Sularmi, L., Vertia & Hayati, F. A. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Griya Sukses Bersama Tangerang Selatan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 640-645
- Sabila, S. S., & Hayati, F. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dom Pizza Indonesia Cabang Bintaro Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1548-1558.
- Salim, A. (2023). *Dasar-Dasar Analisis Data dalam Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 21-22.
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 21-22.
- Saigan, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Umsu*, 62.
- Samsu. (2017). *Metode penelitian: teori dan aplikasi penelitian kualitatif, kuantitatif, mixed methods, serta research & development*. Pusat Studi Agama Dan Kemasyarakatan (Pusaka).
- Sanusi, A. (2023). *Metode Penelitian Sosial: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Public Policy: Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis* 15-18,
- Sudjana. (2015). *Metoda Statistika* (5th ed., p. 59).
- Sunardi. (2020). *Journal of Research and Publication Innovation*. *Journal of Research and Publication Innovation*, 154.

- Sedayu, M. S., & Rushadiyati. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 137.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 12.
- Sumanti, V., & Frmansyah. (2021). pengaruh lingkungan kerja non fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 50-51.
- Setiawan, A. (2023). *Dasar-Dasar Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sudariana, & Yoedani. (2022). Analisis Statistik Regresi Linier Berganda. *Seniman Transaction*, 2(2), 1–11.
- Sisca, Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E, Purba, S., Fuadi, etal. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Sihaloho, R. D. (2019). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Scretum*, 273-281.
- Sihotang, H. (2023). *Metode Penelitian*. Jakarta: UKI Press.
- Silalahi, U. (2018). *Metodelogi Analisis Data Dan interpretasi hasil*. Bandung: Refika Aditama.
- Silaen, N.R., Syamsuriansyah, Chairunnisa, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., et al. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker. Aliansi : *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 51–58.
- Supangat, A. (2018). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Kencana Prenada Media Group.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 956.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Syafnidawaty. (2020). *Data Primer*. *Raharja*, 1-2.
- Syafnidawaty. (2020). *Data Sekunder*. *Raharja*, 1-2.
- Syafrina, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis : Riau Economic and Business Review*, 7-8.
- Syamsuri, A. R., Anggraini, C. W., Pratiwi, D. P., Afriliana, S., & Maissy. (2021). *Jurnal bisnis mahasiswa*. *Bisnis Mahasiswa*, 215–224.
- Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Qosim Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 13–23.
- Tahir, R., Yendri, O., Iswahyudi, M. S., Waty, E., Yudhanegara, F., Muktamar, A., et al. (2023). *Mangjemen (Konsep, Prinsip, dan Aplikasi)*. Jambi: PT. Sonpe dia Publishing Indonesia.
- Trianggana, D. A. (2020). Peramalan Jumlah Siswa-Siswi Melalui Pendekatan Metode Regresi Linear. *Jurnal Media Infotama*, 16(2), 115–120.

- Umiyarzi, E. (2021). Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah (STEBIS)*, 252-253.
- Usman, S., Tasiatun, K., Meike, N.K., Riatmaja, D. S., Papia, N., & B. A. M. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 10463-10464
- Utama, A. N., Marzuki, Awaludin, D. T., Juniarsa, N., & Melianto, D. (2024). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Yogyakarta: Yayasan Putra Adi Dharma.
- Ulfa, R. (2021). Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Keislaman*, 342.
- Veritia, Sularmi, L., & Hayati, F.A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Soeka Buana Bekasi. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 880-887.
- Wardhana, A., Butarbutar, M., Mardah, S., Budiana, I., Aprilia, H. D., Munandar, A., et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Media Sains Indonesia
- Zulkafli, N., & Mahbob, M.H. (2020). Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Wacana Sarjana*, 1-11.