



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HYUNDAI SERPONG TANGERANG SELATAN

Avrillia Adinda

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Agrasadya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Alamat: Jl. Surya Kencana No.1 Pamulang

andindaavrillia406@gmail.com

Abstrak. *This study aims to find out how work motivation and physical work environment affect employee performance at PT Hyundai Serpong South Tangerang, either partially or simultaneously. The method used in this study is the quantitative method. A population of 60 employees with a sample determination using a saturated sampling technique obtained 60 samples. The data was used through observation techniques, questionnaires and documentation. The analysis methods used in this study were validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, determination test and significant test (t test and F test). The results of the study were obtained as a partial result that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, this can be seen from the t-test with a t-test of 19.467 > ttable 2.002 and Sig. 0.000 < 0.05. Partially, the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, this can be seen from the t-test with a t-test with a tcal value of 10.147 > ttable 2.002 and Sig. 0.000 < 0.05. Simultaneously, work motivation and physical work environment have a positive and significant effect on employee performance, this can be seen from the results of the F test with Fcount 200.635 > Ftable 3.16 and Sig. 0.000 < 0.05, multiple linear regression obtained the equation $Y=3.837+0.784X_1+0.131X_2$ with a multiple correlation coefficient of 0.936.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Hyundai Serpong Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Populasi sebanyak 60 karyawan dengan penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh diperoleh 60 sampel. Data yang digunakan melalui teknik observasi, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji determinasi dan uji signifikan (uji t dan uji F). Hasil penelitian diperoleh hasil secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari uji t dengan nilai thitung 19,467 > ttabel 2,002 dan Sig. 0,000 < 0,05. Secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari uji t dengan nilai thitung 10,147 > ttabel 2,002 dan Sig. 0,000 < 0,05. Secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari hasil uji F dengan Fhitung 200,635 > Ftabel 3,16 dan Sig. 0,000 < 0,05, regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y=3.837+0.784X_1+0.131X_2$ dengan koefisien korelasi berganda sebesar 0,936.

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

PENDAHULUAN

Industri otomotif di Indonesia merupakan sektor ekonomi yang sangat strategis dan memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian nasional. Sektor ini memiliki rantai bisnis yang lengkap, mulai dari manufaktur komponen kendaraan, perakitan kendaraan, jaringan distribusi, hingga layanan purna jual seperti bengkel resmi dan umum serta distribusi suku cadang di seluruh Indonesia. Tingginya minat masyarakat Indonesia untuk memiliki kendaraan pribadi menciptakan pasar yang besar dan menarik bagi investor, sehingga banyak perusahaan otomotif lokal maupun multinasional yang tertarik

menanamkan modalnya di Indonesia untuk memanfaatkan potensi pasar yang terus berkembang ini (Prabowo & Sutanto, 2019).

Pada industri yang dinamis ini, peran manajemen menjadi sangat krusial sebagai fondasi kesuksesan organisasi. Manajemen sebagai seni menggerakkan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi telah menjadi kunci keberhasilan berbagai institusi melalui penerapan fungsi-fungsi utamanya. Fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan (planning) dalam menentukan tujuan dan strategi pencapaian, pengorganisasian (organizing) untuk menyusun struktur dan mengalokasikan sumber daya, pelaksanaan (actuating) dalam menggerakkan seluruh komponen organisasi, serta pengawasan (controlling) untuk memastikan kesesuaian kinerja dengan standar yang ditetapkan, menjadi pilar fundamental yang menentukan efektivitas operasional perusahaan.

Perusahaan harus memperhatikan dan mengelola SDM dengan baik. Tantangan yang dihadapi oleh SDM di dalam perusahaan sangatlah beragam dan kompleks, seperti persaingan yang ketat di pasar, perubahan teknologi, perubahan dalam lingkungan kerja, dan perubahan dalam tuntutan konsumen. Untuk dapat mengatasi tantangan tersebut, SDM harus mempunyai motivasi yang tinggi dan didukung oleh lingkungan kerja yang baik.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil objek penelitian pada Hyundai Serpong yang merupakan salah satu dealer resmi PT Hyundai yang melayani penjualan mobil baru di wilayah Tangerang. Dealer yang berlokasi di Jl. Raya Serpong Kilometer 7, Pakualam, Kec. Serpong Utara, Kota Tangerang Selatan, Banten ini menyediakan berbagai layanan penjualan termasuk promo, diskon, test drive, serta penawaran harga baik secara tunai maupun kredit.

Tabel 1
Pengukuran Kinerja Karyawan PT Hyundai Serpong Tangerang Selatan

No	Indikator	Target	Realisasi			Keterangan
			2021	2022	2023	
1	Kuantitas	100%	65%	70%	80%	Tidak tercapai
2	Kualitas	100%	70%	75%	70%	Tidak tercapai
3	Ketepatan waktu	100%	60%	70%	75%	Tidak tercapai
4	Efektifitas	100%	70%	70%	70%	Tidak tercapai
5	Kehadiran	100%	75%	80%	85%	Tidak tercapai

Sumber: HRD Hyundai Serpong Tangerang Selatan, 2024.

Berdasarkan tabel 1 di atas, data pengukuran kinerja karyawan PT Hyundai Serpong Tangerang Selatan periode 2021-2023 menunjukkan kondisi yang mengkhawatirkan dimana tidak satupun dari lima indikator kinerja utama yang berhasil mencapai target 100% yang telah ditetapkan perusahaan.

Pada aspek kuantitas, meskipun menunjukkan tren peningkatan yang konsisten dari 65% pada tahun 2021, meningkat menjadi 70% pada tahun 2022, dan mencapai 80% pada tahun 2023, namun masih terdapat gap sebesar 20% dari target yang ditetapkan. Peningkatan progresif ini mengindikasikan adanya upaya perbaikan dalam volume produksi atau pencapaian target penjualan, namun belum optimal dalam memenuhi ekspektasi perusahaan.

Indikator kualitas justru menunjukkan fluktuasi yang tidak stabil, dimulai dari 70% pada tahun 2021, sempat mengalami perbaikan menjadi 75% pada tahun 2022, namun kemudian turun kembali ke 70% pada tahun 2023. Penurunan 5% pada tahun terakhir ini

menandakan adanya inkonsistensi dalam menjaga standar kualitas pekerjaan dan menunjukkan kurangnya sistem kontrol kualitas yang berkelanjutan.

Aspek ketepatan waktu memperlihatkan tren peningkatan yang paling konsisten dari titik terendah 60% pada tahun 2021, naik menjadi 70% pada tahun 2022, dan terus membaik hingga 75% pada tahun 2023. Meskipun menunjukkan perbaikan sebesar 15% selama tiga tahun, namun masih jauh dari target sempurna dengan gap 25% yang perlu diperbaiki.

Yang paling memprihatinkan adalah indikator efektivitas yang menunjukkan stagnasi total pada angka 70% selama tiga tahun berturut-turut tanpa adanya perbaikan sama sekali. Kondisi ini mengindikasikan adanya masalah sistemik dalam proses kerja, metode yang digunakan, atau kurangnya inovasi dalam meningkatkan efisiensi operasional perusahaan.

Adapun tingkat kehadiran karyawan menunjukkan perbaikan yang paling signifikan dibandingkan indikator lainnya, dengan peningkatan bertahap dari 75% pada tahun 2021, menjadi 80% pada tahun 2022, dan mencapai 85% pada tahun 2023. Peningkatan sebesar 10% ini menunjukkan perbaikan dalam disiplin kehadiran, namun tetap belum memenuhi standar kehadiran sempurna yang diharapkan perusahaan dengan gap 15% yang masih perlu diperbaiki. Berdasarkan uraian di atas, riset ini memiliki tujuan untuk memahami "**Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hyundai Serpong Tangerang Selatan**".

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Berdasarkan pandangan Wibowo (2016:2), kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil dari berbagai tindakan dan sikap dalam bekerja yang memberikan dampak, baik yang menguntungkan maupun merugikan, terhadap pencapaian target dan penyelesaian tugas-tugas organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:145) motivasi kerja merupakan suatu tenaga pendorong yang mampu menimbulkan semangat bekerja pada seseorang supaya mereka bersedia diajak bekerjasama, serta menjalankan tugas dengan efisien dan pastinya terpadu dengan seluruh tenaga yang ada untuk meraih kesenangan.

Lingkungan Kerja Fisik

Enny dan Mahmudah (2019:58) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kumpulan situasi berwujud fisik yang ada di sekitar zona kerja yang mampu memberi efek pada pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Berdasarkan pandangan Sugiyono (2019:8), pendekatan penelitian kuantitatif merupakan cara investigasi ilmiah yang berdasar pada paradigma positivisme, diterapkan untuk mengkaji kelompok populasi maupun sampel spesifik, proses pengumpulan informasi

melalui alat ukur penelitian, pengolahan data menggunakan pendekatan kuantitatif/statistik yang bertujuan membuktikan dugaan sementara yang sudah dirumuskan sebelumnya.

Populasi dan Sampel

Dalam studi ini, jumlah populasi yang digunakan sebanyak 60 orang yang akan diteliti terkait variabel kinerja karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik. Riset ini memanfaatkan semua individu dalam populasi sebagai sampel penelitian, yakni berjumlah 60 orang yang akan diteliti dalam kaitannya dengan variabel kinerja karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik.

Variabel Penelitian

Adapun variabel independen (bebas) yang digunakan dalam penelitian yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik. Adapun variabel dependen (terikat) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

Instrumen Penelitian.

Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang diterapkan guna mendapatkan informasi yang relevan dan tepat mencakup pemanfaatan data primer serta data sekunder.

Teknik Analisis Data

Adapun pendekatan analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. analisis regresi linear, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis yaitu uji t dan f.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL ANALISIS

a) Uji Validitas

Sebuah data jika nilai koefisien korelasi (r hitung) item $\geq 0,3$ serta nilai signifikansinya $\leq 0,05$, maka item tersebut dianggap valid. Jika r hitung lebih kecil, maka item tersebut tidak valid. Oleh karena itu, batas untuk menentukan apakah pernyataan dalam kuesioner sudah layak digunakan dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditargetkan.	0,768	0.2542	Valid
2	Saya dapat mengerjakan tugas melebihi jumlah yang diharapkan perusahaan.	0,661	0.2542	Valid
3	Saya dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas perusahaan.	0,748	0.2542	Valid
4	Saya berusaha meminimalisir kesalahan dalam bekerja.	0,692	0.2542	Valid
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang ditetapkan.	0,744	0.2542	Valid
6	Saya mampu memanfaatkan waktu dengan efisien dalam bekerja.	0,837	0.2542	Valid
7	Saya mampu memaksimalkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai target kerja.	0,748	0.2542	Valid
8	Saya dapat bekerja secara efektif untuk meminimalkan pemborosan.	0,808	0.2542	Valid
9	Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja.	0,732	0.2542	Valid
10	Saya memiliki tingkat kehadiran yang baik sesuai aturan perusahaan.	0,790	0.2542	Valid

Sumber: Data Primer Penelitian dari Kuesioner yang diolah dengan Software SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), semua item dalam kuesioner dinyatakan valid karena nilai r hitung untuk setiap item lebih besar dari nilai r tabel yang sebesar 0,2542.

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HYUNDAI SERPONG TANGERANG SELATAN

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	Saya terdorong untuk mencapai hasil kerja terbaik.	0,863	0,2542	Valid
2	Saya menikmati tantangan pekerjaan yang menguji kemampuan saya.	0,741	0,2542	Valid
3	Saya bersedia melakukan tugas yang ditugaskan untuk meraih prestasi.	0,818	0,2542	Valid
4	Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.	0,722	0,2542	Valid
5	Saya merasa nyaman dengan intensitas sosial di tempat kerja.	0,753	0,2542	Valid
6	Saya bersedia meninggalkan kenyamanan dan kenyamanan kerja.	0,798	0,2542	Valid
7	Saya tertarik mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kompetensi.	0,815	0,2542	Valid
8	Saya ingin menjadi ahli di bidang pekerjaan yang saya tekuni.	0,759	0,2542	Valid
9	Saya ingin menduduki posisi dengan tanggung jawab yang lebih besar.	0,782	0,2542	Valid
10	Saya senang memimpin dan mengawasi rekan kerja.	0,704	0,2542	Valid

Sumber: Data Primer Penelitian dari Kuesioner yang diolah dengan Software SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel Motivasi Kerja (X1), seluruh item juga dinyatakan valid. Setiap nilai rhitung lebih besar dari rtabel yang sebesar 0,2542, menunjukkan bahwa kuesioner ini dapat digunakan dengan baik untuk mengukur motivasi kerja responden dan memenuhi kriteria validitas yang diharapkan.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	Penempatan di ruang kerja saya sudah memadai.	0,869	0,2542	Valid
2	Pencapaian di tempat kerja mendukung produktivitas saya.	0,748	0,2542	Valid
3	Saya nyaman di ruang kerja karena nyaman.	0,719	0,2542	Valid
4	Sistematika kerja di tempat kerja sudah baik.	0,782	0,2542	Valid
5	Tingkat kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi.	0,781	0,2542	Valid
6	Suara-suara bising dari dalam maupun luar ruangan terdengar baik.	0,843	0,2542	Valid
7	Ruang kerja saya cukup luas untuk bergerak dengan nyaman.	0,756	0,2542	Valid
8	Tata letak meja dan kursi kerja sudah ergonomis.	0,861	0,2542	Valid
9	Peralatan pendukung fasilitas kerja yang lengkap.	0,824	0,2542	Valid
10	Fasilitas di tempat kerja berfungsi dengan baik.	0,886	0,2542	Valid

Sumber: Data Primer Penelitian dari Kuesioner yang diolah dengan Software SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2), seluruh item dalam kuesioner juga valid karena nilai rhitung masing-masing lebih besar dari nilai rtabel 0,2542. Dengan demikian, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel ini juga valid dan dapat digunakan untuk mendapatkan data yang akurat mengenai lingkungan kerja fisik.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	0,913	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0,926	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,929	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Penelitian dari Kuesioner yang diolah dengan Software SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60, yaitu Kinerja Karyawan (0,913), Motivasi Kerja (0,926), dan Lingkungan Kerja Fisik (0,929). Ini menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel, dengan konsistensi yang tinggi dalam pengukuran, sehingga dapat diandalkan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas membantu dalam menentukan metode analisis yang tepat dan memastikan bahwa temuan penelitian adalah valid. Data akan dinyatakan normal apabila nilai signifikansi uji $\geq 0,05$. Metode Kolmogorov-Smirnov yaitu merupakan salah satu metode yang paling populer digunakan.

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HYUNDAI SERPONG TANGERANG SELATAN

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09988239
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.079
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.189 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Penelitian dari Kuesioner yang diolah dengan Software SPSS 25 (2023)

Merujuk pada Tabel 6, output pengujian normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test memperlihatkan bahwa angka Asymp. Sig. (2-tailed) mencapai 0,189. Mengingat angka signifikansi (0,189) melebihi batas 0,05, maka dapat ditetapkan bahwa kinerja karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik memiliki distribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja (X1)	.360	2.777
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.360	2.777

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Penelitian dari Kuesioner yang diolah dengan Software SPSS Versi 25 (2023)

Berdasarkan Tabel 7, nilai VIF untuk Motivasi Kerja (X1) adalah 2,777 dan untuk Lingkungan Kerja Fisik (X2) adalah 2,777. Karena semua nilai VIF < 10, dapat disimpulkan bahwa tidak ada

d) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.		Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.405	1.317		1.826	.073			
	Motivasi Kerja (X1)	-.064	.052	-.226	-.305	.360		.360	2.777
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.034	.046	.159	.728	.469		.360	2.777

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer Penelitian dari Kuesioner yang diolah dengan Software SPSS Versi 25 (2023)

Berdasarkan Tabel 8, dapat dilihat nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Motivasi Kerja (X1) adalah 0,305 dan untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) adalah 0,469. Karena nilai signifikansi kedua variabel tersebut (0,305 dan 0,469) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.837	1.918		2.000	.050			
	Motivasi Kerja (X1)	.784	.078	.809	10.399	.000		.360	2.777
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.131	.067	.152	1.957	.055		.360	2.777

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Penelitian dari Kuesioner yang diolah dengan Software SPSS Versi 25 (2023)

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HYUNDAI SERPONG TANGERANG SELATAN

Persamaan Regresi yang Terbentuk berdasarkan Tabel 9, persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah:

$$Y = 3.837 + 0.784X_1 + 0.131X_2$$

Makna Persamaan Regresi:

- 1) Konstanta (a) = 3.837: Ini berarti jika Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) diasumsikan nol, maka Kinerja Karyawan (Y) adalah 3.837.
- 2) Koefisien Regresi Motivasi Kerja (X1) (b1) = 0.784: Ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Motivasi Kerja (X1) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.784 satuan, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) konstan. Tanda positif pada koefisien menunjukkan hubungan searah.
- 3) Koefisien Regresi Lingkungan Kerja Fisik (X2) (b2) = 0.131: Ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Lingkungan Kerja Fisik (X2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.131 satuan, dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X1) konstan. Tanda positif pada koefisien menunjukkan hubungan searah.

Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 10
Hasil Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^a									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.936 ^a	.876	.871	2.13640	.876	200.635	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Motivasi Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data Primer Penelitian dari Kuesioner yang diolah dengan Software SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 10, nilai R (koefisien korelasi berganda) adalah 0.936. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini karena nilai 0.936 berada dalam interval 0,80 s/d 1,000, yang dikategorikan sebagai tingkat hubungan sangat kuat. Selain itu, nilai Sig. F Change adalah 0.000, yang lebih kecil dari 0.05, mengindikasikan bahwa hubungan tersebut signifikan.

Koefisien Determinasi

Tabel 11
Koefisien Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.936 ^a	.876	.871	2.13640	2.039

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Motivasi Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data Primer Penelitian dari Kuesioner yang diolah dengan Software SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 11, nilai R Square adalah 0.876. Ini berarti bahwa 87.6% variasi dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara bersama-sama. Sementara itu, 12.4% (100% - 87.6%) sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Nilai R Square yang mendekati 1 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat baik.

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HYUNDAI SERPONG TANGERANG SELATAN

Uji Hipotesis

Tabel 12
Hasil Uji Hipotesis Uji t Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standard Error	Standardized Coefficients		
1					
(Constant)	4.129	1.958		2.109	.039
Motivasi Kerja (X1)	.902	.046	.931	19.467	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data Primer Penelitian dari Kuisioner yang diolah dengan Software SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil sebagai berikut:

- Hipotesis Ho1: Diduga tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hyundai Serpong Tangerang Selatan.
- Hipotesis Ha1: Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hyundai Serpong Tangerang Selatan.

Motivasi Kerja (X1) thitung (19.467) > ttabel (2.002) dan Sig. (0.000) < 0.05, maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Ini berarti terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hyundai Serpong Tangerang Selatan.

Tabel 13
Hasil Uji Hipotesis Uji t Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standard Error	Standardized Coefficients		
1					
(Constant)	14.399	2.745		5.245	.000
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.690	.068	.800	10.147	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data Primer Penelitian dari Kuisioner yang diolah dengan Software SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil sebagai berikut:

- Hipotesis Ho2: Diduga tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hyundai Serpong Tangerang Selatan.
- Hipotesis Ha2: Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hyundai Serpong Tangerang Selatan.

Lingkungan Kerja Fisik (X2) thitung (10.147) > ttabel (2.002) dan Sig. (0.000) < 0.05, maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Ini berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hyundai Serpong Tangerang Selatan.

Tabel 14
Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	1831.489	2	915.745	200.635	.000 ^b
Residual	260.161	57	4.564		
Total	2091.650	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Motivasi Kerja (X1)
Sumber: Data Primer Penelitian dari Kuisioner yang diolah dengan Software SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil analisis ANOVA dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05, diperoleh nilai Fhitung sebesar 200.635 dengan nilai signifikansi 0.000. Untuk

menentukan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak, nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai F_{table} dan kriteria signifikansi yang telah ditetapkan. Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Hipotesis H_{o3} : Diduga tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hyundai Serpong Tangerang Selatan.
- b) Hipotesis H_{a3} : Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hyundai Serpong Tangerang Selatan. F_{hitung} adalah 200.635.

$F_{hitung} (200.635) > F_{table} (3.16)$ dan $Sig. (0.000) < 0.05$, maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Ini berarti terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hyundai Serpong Tangerang Selatan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji-t), ditemukan bahwa Motivasi Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hyundai Serpong Tangerang Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 4.129 + 0.902X_1$. Nilai t_{hitung} sebesar $19.467 > t_{table} 2.002$, serta nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Temuan ini juga didukung oleh nilai *Pearson Correlation* antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 0.931, yang menunjukkan hubungan sangat kuat dan signifikan secara positif. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja secara parsial akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di PT Hyundai Serpong Tangerang Selatan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji-t), ditemukan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Hyundai Serpong Tangerang Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 14.399 + 0.690X_2$. Nilai t_{hitung} sebesar $10.147 > t_{table} 2.002$, serta nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Temuan ini juga didukung oleh nilai *Pearson Correlation* antara Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan sebesar 0.800, yang menunjukkan hubungan sangat kuat dan signifikan secara positif. Dengan demikian, peningkatan lingkungan kerja fisik secara parsial akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di PT Hyundai Serpong Tangerang Selatan.

Hasil uji hipotesis simultan (F-test) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Hyundai Serpong Tangerang Selatan. Ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar $200.635 > F_{table} 14$, serta nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.936 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Hyundai Serpong Tangerang Selatan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hyundai Serpong Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar $19.467 > t_{tabel} 2.002$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, serta didukung oleh korelasi Pearson sebesar 0.931 yang menunjukkan hubungan sangat kuat. Temuan ini mengonfirmasi bahwa peningkatan motivasi kerja secara parsial akan berkontribusi signifikan pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja Fisik terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hyundai Serpong Tangerang Selatan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar $10.147 > t_{tabel} 2.002$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, serta didukung oleh korelasi Pearson sebesar 0.800 yang menunjukkan hubungan sangat kuat. Dengan demikian, peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik secara parsial akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
3. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hyundai Serpong Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar $200.635 > F_{tabel} 14$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, dengan koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.936 yang menunjukkan hubungan sangat kuat. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi kedua faktor tersebut sangat krusial dalam menentukan tingkat kinerja karyawan dalam organisasi.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dari penelitian ini, berikut adalah beberapa saran yang dapat diajukan bagi pihak-pihak terkait:

1. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan didapatkan nilai rata-rata terendah sebesar 3.97 yaitu pada pernyataan nomor 2 "Saya dapat mengerjakan tugas melebihi jumlah yang diharapkan perusahaan", maka disarankan agar perusahaan mengembangkan program penghargaan dan insentif yang mendorong karyawan untuk berprestasi lebih dari target minimal, serta menciptakan budaya kerja yang menghargai inovasi dan kontribusi ekstra dari karyawan.
2. Berdasarkan kesimpulan penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan mengingat bahwa pernyataan tentang penerangan di ruang kerja mendapat nilai rata-rata terendah sebesar 3.90 , maka disarankan agar perusahaan melakukan evaluasi dan perbaikan sistem pencahayaan dengan menambah lampu atau memperbaiki distribusi cahaya di seluruh area kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung produktivitas karyawan. Perbaikan ini penting dilakukan karena pencahayaan yang memadai merupakan faktor fundamental dalam menciptakan

kondisi kerja yang optimal dan akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja. Qiara Media.
- Afandi. (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator). Nusa Media.
- Akdon, R. (2012). Rumus dan data dalam aplikasi statistika. Alfabeta.
- Bambang S, Masrunik, E., & M.Rizal. (2020). Motivasi kerja dan Gen Z: Teori dan penerapan. Zaida Digital Publishing.
- Elbandiansyah. (2019). Manajemen sumber daya manusia. CV IRDH.
- Emron, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Alfabeta.
- Enny, M. (2019). Manajemen sumber daya manusia. UBHARA Manajemen Press.
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). Buku pengantar manajemen. Deepublish.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Badan Penerbit UNDIP.
- Hamali, A.Y. (2019). Pemahaman praktis administrasi, organisasi dan manajemen (1st ed.). Prenada Media Group.
- Hardani. (2020). Metode penelitian kualitatif & kuantitatif. CV. Pustaka Ilmu.
- Hartatik, I.P. (2018). Sumber daya manusia. Laksana.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Hatmawan. (2012). Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen. Deepublish.
- HyundaiTangerang. (2025). Dealer Hyundai Serpong. <https://tangerang-hyundai.com/dealer-hyundai-serpong/>
- Machendrawaty, N. (2019). Pengantar ilmu manajemen. CV. Mimbar Pustaka.
- Mulyadi, & Winarso, W. (2020). Pengantar manajemen. CV. Pena Persada.
- Nurdin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2023). Manajemen kinerja karyawan (kedisiplinan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja, serta lingkungan kerja). Mitra Ilmu.
- Priyatno, D. (2010). Pahami analisa statistik data dengan SPSS. MediaKom.
- Rerung, R.R. (2019). Peningkatan kinerja karyawan melalui employee engagement dan organizational citizenship behavior. CV. Media Sains Indonesia.
- Ricardianto, P. (2018). *Human capital management. In Media.*
- Rusilowati, U., Hamsinah, & Wahyudi. (2022). Metode penelitian bisnis. Unpam Press.
- Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M. S. (2020). Pengantar manajemen dan bisnis. K-Media.
- Samsudin, S. (2019). Manajemen sumber daya manusia. CV. Pustaka Setia.
- Santoso, S. (2017). Menguasai statistik dengan SPSS 24. PT. Elexmedia Komputindo.
- Sedarmayanti. (2019). Sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (edisi revisi). Refika Aditama.
- Sinambela, L.P. & Sinambela, S. (2019). Manajemen kinerja: Pengelolaan, pengukuran dan implikasi kinerja. Rajawali Pers.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2016). Strong point kinerja karyawan. Nizamia Learning Center.
- Sopiah. & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen sumber daya manusia strategik (Ed.1). CV

- Andi Offset.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N.A. (2018). Manajemen sumber daya manusia. ANDI.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabet.
- Jurnal
- Abid, M., & Safiih, A. R. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Mulia Telecommunication selama memberlakukan WFH (*work from home*). Jurnal Arastirma, 1(2), 216.
<https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12360>
- Agrasadya, A., Apriansyah, M., & Sunarto, A. (2022). The effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT. Putra Bengawan Sukses Bekasi. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship* (IJE3), 2(3), 713–725. <https://doi.org/10.53067/ije3.v2i3.111>
- Agrasadya, & Mansyah, W. Al. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian gardener pada PT ISS Indonesia Area Pusat Pengelolaan GBK Jakarta. Jurnal Cakrawala Ilmiah, 1(8), 1933–1941.
- Agustina Mogi, Krida Puji Rahayu & Siti Aesah (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Raya Azura Persada Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 3(1), 1117-1127.
- Akbar, I.R. & Nirmala, P. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor. JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation, 1(4), 1117-1127.
- Andika, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Juman, 11(1), 189-206.
- Andriyanto, M. P., Murdiyanto, E., & Putra, A. P. M. (2023). [Judul artikel tidak disebutkan]. Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa, 2(4), 114-128.
- Aprianto, N.K. & Sunarto, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Barokah di Larangan Tangerang. JORAPI: *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 2205-2214.
- Aprilia, F., & Safiih, A. R. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sen Global Indonesia. JIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia, 2(2), 2666–2680. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic>
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). [Judul artikel tidak disebutkan]. Populer: Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM, 1(2), 302-315.
- Asyifa, H., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Support. GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 3(3), 60-71.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 10(2), 125-135.
- Fitriana, S., Sobariah, A., & Aliyudin, R.S. (2023). Motivasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan hotel. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 2(2), 59-67.
- Gandung, M. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Roda Bangun Mandiri Jakarta. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 3(1), 66-70.

- Hadiwijaya, D. & Ahmad. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Internasional Industries Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(1), 62-79.
- Hazizan, H. & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asia Hoda Indonesia. *Journal on Education*, 5(4), 15314-15323.
- Herlinda, H., Menne, F., & Suriani, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 121–125.
- Husna, L.U. & Prasetya, B.P. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19-28.
- Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh pengembangan karir, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Kasmaludin., Basir M.A.B., & Gazalin, J. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Garuda Kecamatan Andir Kota Bandung. *Journal of Government Science Studies*, 2(1), 14-21.
- Mulyana, H., Suryanto., & Hidayat, A.I. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Garuda Kecamatan Andir Kota Bandung. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 467-478.
- Nisa, I.C., Rooswidjajani., & Fristin, Y. (2018). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2(5).
- Prabowo, B. & Lesmana, N.S. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Lensa Ilmiah Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 2(3), 67-71.
- Prabowo, R., & Sutanto, A. (2019). Analisis pengaruh struktur modal, dan likuiditas terhadap profitabilitas pada perusahaan sektor otomotif di Indonesia. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 1–11.
<https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1120>
- Ranjani, O., & Apriansyah, M. (2024). [Judul artikel tidak disebutkan]. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 925-936.
- Rubiyanto, A. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan dan pemberdayaan sebagai variabel moderasi. *Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 21(1), 70–78.
- Safiih, A. R. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 107–116. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1085>
- Saputra, A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Inovator Jurnal Manajemen*, 10(2), 85–92.
- Saputra, D. & Fernos, J. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 62-74.
- Saputra, Y.Y. & Susanti, F. (2023). Kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economina*, 2(11), 3522-3539.
- Sinaga, I.N. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

- Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen, 5(2), 98-109.
- Syahnego, Agrasadya, & Sunarto, A. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Express Area Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 4(1), 141–151. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v4i1.36029>
- Verawati, T., Utama, R.E., & Budiasih, Y. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Godong Ijo Asri. *Media Riset Bisnis Ekonomi Sains dan Terapan*, 1(1), 83-97.
- Wahyuningsih, S. & Kirono, C.S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)*, 3(3), 1028-1033.