



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Erasumpindo Sejati Tigaraksa Kabupaten Tangerang

Abid Hibatullah Ramadhan ^{1*}, Oki Iqbal Khair ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

* abidhibara@gmail.com , dosen01801@unpam.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of work motivation and physical work environment on employee performance at PD. Erasumpindo Sejati. This study uses a quantitative method. The sampling technique is using a saturated sample with a total of 81 respondents. The results of this study indicate that work motivation and physical work environment influence employee performance by obtaining a regression equation $Y = 22.277 + 0.451$, the correlation coefficient value or the level of relationship between the independent variable and the dependent variable is obtained at 0.67.5, meaning that these three variables have a strong relationship with each other. The coefficient of determination or contribution of the influence of work motivation and physical work environment simultaneously is 67.5% while the remaining 32.5% is influenced by other factors not carried out in this study. The partial hypothesis test (t-test) of work motivation on employee performance shows a calculated t value of $5.275 > t$ table 1.664 or a Sig value of $0.000 < 0.05$. The partial hypothesis test (t-test) of the physical work environment on employee performance showed a calculated t-value of $4.439 > t$ -table 1.664, or a sig. $0.000 < 0.05$. Meanwhile, the simultaneous hypothesis test (F-test) showed a calculated f-value of $18.984 > f$ -table 3.11, or a sig. $0.000 < 0.05$. Hypothesis testing indicates a positive and significant influence, both partially and simultaneously, between work motivation and the physical work environment on employee performance at PD. Erasumpindo Sejati Tigaraksa, Tangerang Regency*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PD. Erasumpindo Sejati. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun teknik sampling yaitu menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 81 orang Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 22,277 + 0,451$, nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar 0,67,5, artinya ketiga variabel ini memiliki hubungan yang kuat satu sama lain. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan sebesar 67,5% sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini. Uji hipotesis parsial (uji t) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung $5,275 > t$ tabel 1,664 atau nilai Sig $0,000 < 0,05$. Uji hipotesis parsial (uji t) lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung $4,439 > t$ tabel 1,664 atau nilai Sig $0,000 < 0,05$. Sedangkan uji hipotesis simultan (uji F) menunjukkan nilai f hitung $18,984 > f$ tabel 3,11 f tabel atau nilai Sig $0,000 < 0,05$. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PD. Erasumpindo Sejati Tigaraksa Kabupaten Tangerang

Kata kunci: Motivasi kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan kinerja karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi

dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Pada hakikatnya, lingkungan kerja adalah suatu keadaan atau sekumpulan keadaan yang secara signifikan mempengaruhi karyawan. Kinerja dalam bekerja akan efektif dan efisien apabila tersedia peralatan dan ruang yang sesuai, serta lingkungan kerja yang menyenangkan. Seorang karyawan yang bekerja ditempat yang mendukung akan menciptakan kinerja yang kuat, tetapi seorang karyawan yang bekerja di lingkungan yang tidak mendukung akan menjadi lambat dan mudah lelah, menghasilkan kinerja yang buruk.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja”

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survey Data Motivasi Kerja PD. Erasumpindo Sejati

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
1	Menjaga komunikasi dengan bawahan dengan baik	26	74%	9	26%
2	Mau menerima kritikan dan saran	29	83%	6	17%
3	Jaminan pekerjaan dan keselamatan kerja	20	57%	15	43%
4	Gaji upah yang layak dan jam kerja yang wajar	27	77%	8	23%
5	Hubungan kerja sama dengan rekan satu tim	32	91%	3	9%

Sumber : PD. Erasumpindo Sejati 2025

Berdasarkan data pra survey yaitu menggunakan sebanyak 35 sampel karyawan dari sekitar populasi 130 karyawan, menunjukkan hasil pengamatan ditemukan permasalahan terkait dengan data jaminan pekerjaan dan keselamatan kerja diduga masih kurang yang semestinya harus dijaga oleh perusahaan.

Demikian pula dengan lingkungan kerja, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan bagi setiap perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan terciptanya kondisi lingkungan kerja yang baik, maka akan menentukan tercapainya tujuan perusahaan

Tabel 1.2
Data Lingkungan Kerja PD. Erasumpindo Sejati

Fasilitas	Ketersediaan	Tingkat Kefungsian	Persentase
AC	13	9	69%
Lampu	28	23	82%
Komputer	8	5	62%
Printer	2	2	100%
Mushola	1	1	100%

Sumber : PD. Erasumpindo Sejati 2025

Berdasarkan pada tabel 1.2 terlihat bahwa fasilitas yang terdapat pada PD. Erasumpindo Sejati masih kurang baik yang dapat menurunkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada karyawannya dalam menjalankan pekerjaannya dan akan membuat produktivitas karyawan menjadi menurun

Tabel 1.3
Data Kinerja Karyawan PD. Erasumpindo Sejati

No.	Aspek yang dinilai	Presentase			
		Target	2023	2024	2025
1	Kedisiplinan	100%	73%	79%	75%
2	Kualitas pekerjaan	100%	82%	81%	80%
3	Tanggung jawab	100%	84%	83%	81%
4	Komunikasi	100%	85%	82%	80%

Sumber : PD. Erasumpindo Sejati 2025

Berdasarkan data tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa target pencapaian kinerja dari tahun 2023 sampai tahun 2025 mengalami penurunan dari segi aspek kedisiplinan, kualitas pekerjaan, tanggung jawab, dan komunikasi yang dinilai. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada belum memenuhi target karena setiap tahunnya mengalami penurunan. kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang masih kurang dalam mendukung aktivitas karyawan dalam melakukan tugasnya

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama atau bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja menurut Mangkunegara (2020) merupakan kondisi atau energi yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. motivasi ini

dapat berasal dari dalam diri individu seperti keinginan berprestasi, tanggung jawab dan pengembangan diri.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2020) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerja baik sebagai individu maupun kelompok. Menurut Nitisemito (2020) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kinerja

Menurut Afandi (2020:12) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Wibowo (2020) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu

3. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengungkapkan permasalahan yang diteliti. Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data yang bersifat terstruktur atau berpola sehingga ragam data yang diperoleh dari sumbernya responden yang ditanyai atau objek yang diamati cenderung memiliki pola yang lebih mudah dibaca oleh peneliti

Metode kuantitatif dilakukan melalui pendekatan asosiatif digunakan untuk proses pengujian atau hipotesis penelitian yang diajukan, yaitu sejauh mana variasi pada suatu akar yang berkaitan dengan variasi akar lainnya

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja (X1)

No.	Pernyataan (X1)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Butir Pernyataan 1	0,601	0,218	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,457	0,218	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,372	0,218	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,611	0,218	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,679	0,218	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,515	0,218	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,705	0,218	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,671	0,218	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,607	0,218	Valid
10	Butir Pernyataan10	0,605	0,218	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27

Berdasarkan data tabel 4.5 dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X1), semua butir pernyataan valid, yang dimana semua item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0.218

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No.	Pernyataan (X1)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Butir Pernyataan 1	0,485	0,218	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,590	0,218	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,709	0,218	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,676	0,218	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,446	0,218	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,680	0,218	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,594	0,218	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,728	0,218	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,685	0,218	Valid
10	Butir Pernyataan10	0,482	0,218	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27

Berdasarkan data tabel 4.6 dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2), semua butir pernyataan valid, yang dimana semua item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0.218

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan (X1)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Butir Pernyataan 1	0,520	0,218	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,585	0,218	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,425	0,218	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,443	0,218	Valid

5	Butir Pernyataan 5	0,650	0,218	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,619	0,218	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,626	0,218	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,536	0,218	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,605	0,218	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,578	0,218	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27

Berdasarkan data tabel 4.7 dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), semua butir pernyataan valid, yang dimana semua item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0.218

Uji Reliabilitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,783	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Fisik	0,810	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,750	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.8, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal tersebut dibuktikan dengan tiap variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar daripada 0,60

Uji Normalitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.24881184
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.061
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.302
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.290
		Upper Bound	.314

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bagian probabilitas atau *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,314 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa nilai residual atas dasar penelitian telah berdistribusi secara normal atau memenuhi syarat uji normalitas

Uji Multikolineritas

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	x1	.829	1.207
	x2	.829	1.207

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 27

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada table 4.10 diperoleh nilai tolerance variable Motivasi Kerja (X1) 0,829 dan Lingkungan Kerja Fisik 0,829, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel Motivasi Kerja sebesar 1,207 serta Lingkungan Kerja Fisik sebesar 1,207 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolineritas

Uji Autokorelasi

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.572 ^a	.327	.310	3.64673	1.739

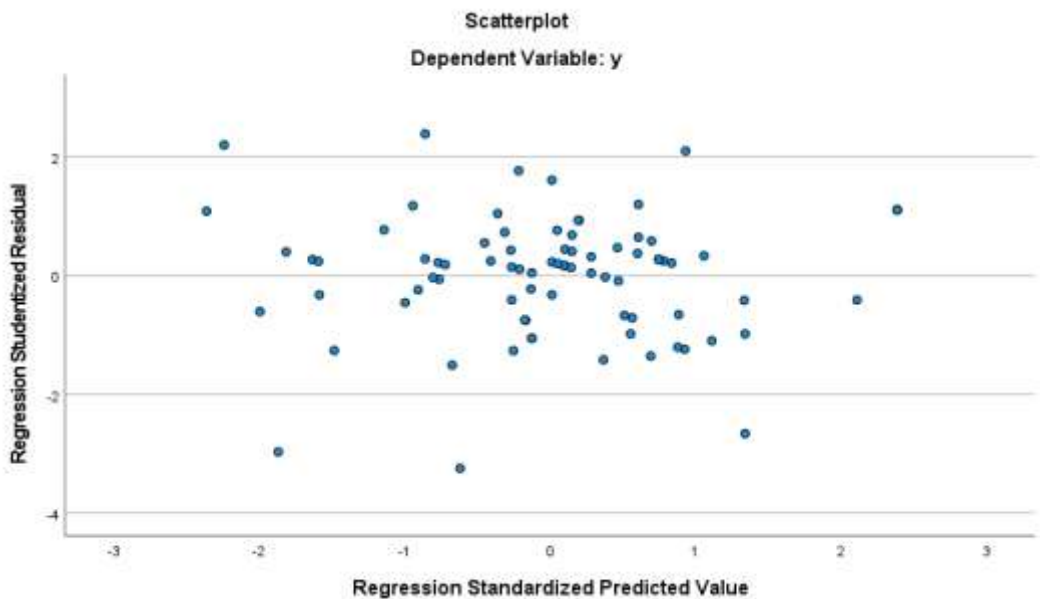
a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.739 yang berada diantara interval 1.550- 2460.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastitas

Berdasarkan hasil gambar diatas , titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

Uji Regresi Linier

Tabel 4.19
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Motivasi Kerja (X1)dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.455	3.706		4.710	.000
	Motivasi Kerja	.347	.090	.393	3.849	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.226	.081	.284	2.787	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 17.445, artinya kinerja karyawan walaupun tanpa dipengaruhi motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik sudah mempunyai pengaruh sebesar 17.445
2. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif, artinya semakin baik motivasi kerja didalam suatu perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,347
3. Pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan adalah positif, artinya semakin baik lingkungan kerja fisik maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,226

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.24
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda Secara Simultan Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.572 ^a	.327	.310	3.647	.327	18.984	2

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi berganda secara simultan antara variable Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,572 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0.599 artinya variabel bebas dan variabel terikat memiliki Tingkat hubungan sedang

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,575, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 57,5% sedangkan sisanya $(100\% - 57,5\%) = 42,5\%$ tidak dilakukan dengan penelitian ini

Tabel 4.27
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X1) dan
Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.572 ^a	.575	.410	3.647	.327	18.984	2

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 27

Uji Hipotesis

Tabel 4.28
Hasil Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.277	3.414		6.525	.000
	Motivasi Kerja	.451	.086	.510	5.275	.000

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 27

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.28 diatas, kedua variabel memperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,275 > 1,664), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05) maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PD. Erasumpindo Sejati

Tabel 4.29
Hasil Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.090	3.197		8.161	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.356	.080	.447	4.439	.000

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 27

Berdasarkan pada tabel 4.29 diatas, kedua variabel memperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,439 > 1,664) . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau(0,000 < 0,05), maka H0 ditolak dan Ha diterima

Tabel 4.30
Tabel Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	504.930	2	252.465	18.984	.000 ^b
	Residual	1037.292	78	13.299		
	Total	1542.222	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 27

Berdasarkan hasil uji f pada tabel 4.30, degree of freedom (df) = $n - k - 1$ ($81 - 2 - 1 = 78$), dan f tabel = 3,11. Nilai f hitung sebesar 18.984 dengan nilai tingkat signifikan sebesar 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Artinya hipotesis yang menyatakan variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena memiliki nilai f hitung $18,984 > f$ tabel 3,11 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Melalui perolehan analisa serta pengkajian yang dapat dilihat variabel yang hendak diujikan dalam pengkajian ini, pada kesimpulannya hasil atau nilai paling rendah yaitu:

1. Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. Erasumpindo Sejati, meskipun berada pada tingkat pengaruh yang paling rendah dibandingkan variabel lainnya. Hasil uji t memiliki nilai t hitung $> t$ tabel ($5,275 > 1,664$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,260 atau 26,0% sedangkan sisanya 74,0% dipengaruhi oleh faktor lain, hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang diterapkan perusahaan berperan penting dalam mendorong peningkatan performa kinerja karyawan PD. Erasumpindo Sejati Tigaraksa Kabupaten Tangerang

2. Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. Erasumpindo Sejati, hal ini karena memiliki nilai t hitung ($4,439 > 1,664$). Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,327 atau 32,7% sedangkan sisanya sebesar 67,3% dipengaruhi oleh faktor lain hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik yang diterapkan perusahaan berperan penting dalam mendorong peningkatan performa kinerja karyawan PD. Erasumpindo Sejati Tigaraksa Kabupaten Tangerang
3. Secara simultan variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. Erasumpindo Sejati Tigaraksa Kabupaten Tangerang. Karena memiliki nilai f hitung ($18,984 > 3,11$) f tabel dengan tingkat nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a 3 diterima dan H_0 3 ditolak, artinya hipotesis yang menyatakan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,575 atau 57,5% sedangkan sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi oleh faktor lain, kedua variabel memiliki kontribusi yang kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

DAFTAR REFERENSI

Sumber Buku :

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- A Hustia. (2020). [Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi](#). Jurnal Ilmu Manajemen. Universitas Muhammadiyah Palembang Vol.10, No.1
- D Saputra, J Fernos. 2023. [Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Ar Risalah Kota Padang](#). Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN) Vol.2, No.2 Juni 2023 Padang Sumatra Barat.
- FM Ibrahim, BB Soebyakto, M Widiyanti, A Hanafi. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan*. The Manager Review, 4(1), 9–18. Vol.4 No.1 Magister Manajemen. Universitas Sriwijaya.

- [H Sembiring](#) (2020). [Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan](#). JURAKUNMAN Jurnal Akuntansi dan Manajemen. Vo.13, No.1
- [H Supriyanto](#), MD Mukzam (2018). [Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan \(studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang\)](#). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 58 No. 1 Mei 2018.
- J. Beno, DN Irawan. 2019. [Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Penindo Ii Teluk Bayur Padang](#). Jurnal Saintek Maritim, Volume 20 Nomor 1, September 2019.
- K Kariyamin, [N Hamzah](#), [N Lantara](#). (2020). [Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. VOL. 7 NO. 1 \(2020\): TATA KELOLA \(JANUARI - JUNI\)](#).
- [N Nurjaya](#). (2021). [Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. Vol 3 No 1 \(2021\): AKSELERASI: JURNAL ILMIAH NASIONAL](#)
- [R. Arista](#). (2020). [Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fastfood Indonesia. Vol 4 No 7 \(2020\): Jurnal Mitra Manajemen Edisi Juli](#).
- [S Musnadi](#), [MS Abd Majid](#). (2018). [Pengaruh motivasi kerja, Lingkungan kerja, Dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Pengaruh motivasi kerja, Lingkungan kerja, Dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh](#). Jurnal Magister Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Cetakan Keenam"*. Bandung: PT. Rafika Adimata.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.

Sumber Jurnal :

- Asyifa, H. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura Support. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol.3, No.3* , 62-70.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 3-7.
- Hasya, S. T. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH BATIK KOMAR. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)*, 549-564.

- Khair, O. I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Grand Manhattan Club Hotel Borobudur Jakarta. 185-209
- Kurniawan, N. R. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP. *Jurnal Syntax Transformation*, 348-354.
- N Arianto, H. K. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* , 312-321.
- N Nurdin, T. D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Varro Sukses Abadi Tangerang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 94-99.
- Prabowo, B. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Muslim Galeri Kota Tangerang Selatan. 67-71.
- Sembiring, H. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SINARMAS MEDAN. *Vol 13, No 1*, 47-50.
- Sopandi, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan. 260-269.
- Susanti, F. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Carmelova Anugrah Indonesia Di Jakarta Selatan. 316-326.
- Wahyuni, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 142-150.

Sumber Internet :

www.erasumpindo.com

www.publishorperish.com