Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 9746-9758
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan CV Fortuna Kota Cimahi

Anlene Efendy, Widia Astuti
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
anleneependi@gmail.com, dosen01265@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan CV Fortuna Kota Cimahi secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Tehnik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu dengan membagikan kuisioner kepada seluruh karyawan CV Fortuma Kota Cimahi yang berjumlah sebanyak 56 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi Y = 15,210 + 0,614X1, nilai koefisien korelasi sebesar 0,697 (kuat), nilai koefisien determinasi sebesar 48,6% dan uji hipotesis diperoleh t hitung> t tabel yaitu (7,148 > 2,005) dan juga diperkuat dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi Y = 14,017 + 0,656X2, nilai koefisien korelasi sebesar 0,696 (kuat),nilai koefisien determinasi sebesar 48,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel yaitu (7,116 > 2,005) dan juga diperkuat dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Motivasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 8,761 + 0,386X1 + 0,409X2. Nilai koefisien korelasi 0,780 (kuat), nilai koefisien determinasi sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel yaitu (41,074 > 3,170) dan juga diperkuat dengan signifikansi 0,000 < 0,05

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

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset suatu organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang dimiliki diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik yang mampu mendukung manajamen perusahaan dalam mencapai visi dan misinya secara baik.

Perusahaan penyalur buku pemerintah dan buku sekolah berperan penting dalam memastikan ketersediaan dan pemerataan akses buku berkualitas bagi siswa dan masyarakat, sehingga mendukung kesetaraan pendidikan, peningkatan kualitas pembelajaran, serta mendukung upaya literasi nasional. Perusahaan-perusahaan ini bertindak sebagai jembatan antara penerbit dan pengguna akhir, mengelola distribusi buku agar dapat diakses secara merata, terutama di daerah terpencil.

CV Fortuna di Kota Cimahi merupakan penyalur buku-buku ke pemerintah dan sekolah di Indonesia. Perusahaan-perusahaan ini menyediakan dan mendistribusikan berbagai jenis buku untuk mendukung kegiatan pendidikan dan literasi di instansi pemerintah, sekolah, maupun perpustakaan Berfokus pada distribusi buku-buku berkualitas untuk perpustakaan sekolah dan berbagai institusi pendidikan lainnya di seluruh Indonesiai. Keberadaan perpustakaan bukan lagi sekadar pelengkap, melainkan bagian strategis dari sistem kerja dan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu instansi. Baik di lingkungan pemerintahan, lembaga pendidikan.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur keberhasilan yang dicapai suatu perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik dan

dilakukan secara maksimal, memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan serta memiliki tanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Selain itu juga karyawan memiliki cukup kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik.

Sejauh ini kondisi kinerja di CV Fortuna masih ada beberapa persoalan atau masih ada fenomena yang perlu mendapatkan perhatian manajemen, agar ke depan kinerja mampu dicapai dengan maksimal. Indikator-indikator yang masih belum mampu dicapai dengan maksimal. Pada indikator kualitas hasil pekerjaan yang terkait tingkat aktivitas yang mampu diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dalam dimulainya saat bekerja, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

Pada indikator pencapaian hasil pekerjaan, jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, persen, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan masih belum mampu mencapai target yang diharapkan. Kemudian pada indikator pengetahuan terkait bidang pekerjaan karyawan yang merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya masih banyak pekerjaan yang tertunda akbiat dari pengetahuan yang terbatas. Selanjutnya pada indikator kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja juga masih kurang berjalan dengan baik.

Kemudian pada indikator tanggung jawab pada pekerjaan yang merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya masih kurang, jika ada kesalahan atau problem dalam penyelesaian kerja cenderung tidak segera dilakukan perbaikan. Dalam melakukan penilaian perusahaan akan menggunakan skala untuk menilai kinerja karyawannya. Penilaian yang diberikan mulai dari nilai capaian persentase (%) dimulai dari capaian < 60% sampai dengan 100% yang kemudian dikelompokkan kedalam kalimat “Sangat baik, baik, cukup, kurang, sangat kurang”. Berikut data matrik pengelompokan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1. Matrik Pengelompokan Penilaian Kinerja Karyawan CV Fortuna

Rentang Nilai	Nilai	Keterangan
91 s/d 100%	SB	Sangat Baik
81 s/d 90%	B	Baik
71 s/d 80%	C	Cukup
61 s/d 70%	K	Kurang
< 60%	SK	Sangat Kurang

Sumber: CV Fortuna, 2025

Adapun hasil penilaian kinerja karyawan di CV Fortuna selama periode tahun 2022-2024 yang diperoleh penulis, terdapat penurunan tiap tahun, data tersebut disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.2. Data Kinerja Karyawan CV Fortuna Tahun 2020-2024

Indikator	Target (%)	Capaian per Tahun (%)		
		2022	2023	2024
1.Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	78,2%	68,8%	68,7%
2.Kuantitas hasil pekerjaan sesuai target	100%	82,4%	77,5%	72,6%
3.Pengetahuan terkait bidang pekerjaan	100%	85,7%	83,3%	75,6%
4.Kemampuan melaksanakan pekerjaan	100%	84,6%	68,5%	68,2%
5.Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	83,5%	74,2%	72,3%
Capaian Rata-rata		82,9%	74,5%	71,5%
Kriteria		Baik	Cukup	Cukup

Sumber: CV Fortuna, 2025 (diolah)

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10180
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan data pada tabel di atas, kinerja yang diukur dari beberapa indikator, yaitu indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, pelaksanaan pekerjaan, dan tanggung jawab pekerjaan pencapaian setiap tahunnya fluktuatif.

Capaian kinerja pada tahun 2022 dari target 100% yang ditentukan hanya mampu dicapai sebesar 82,9% atau dalam kategori baik meskipun tidak mencapai target. Selanjutnya pada tahun 2023 capaian kembali mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebesar 74,5% atau termasuk kategori cukup. Selanjutnya pada tahun 2024 capaian kembali mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebesar 71,5% yang hanya masuk dalam kategori cukup.

Kondisi penurunan kinerja seperti yang sudah dipaparkan di atas, penulis menduga akibat dari motivasi karyawan yang masih kurang. Motivasi menjadi salah satu faktor penting bagi seseorang dalam berkontribusi pada perusahaan. Dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin, oleh karena itu peran karyawan dalam organisasi harus menjadi perhatian yang lebih serius oleh perusahaan. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi di perusahaan misalnya pemogokan buruh, tuntutan kenaikan upah dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia. Hal ini selaras dengan pendapat Maslow dalam Sutrisno (2022:55) yang menyatakan bahwa "motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja".

Motivasi seharusnya mampu mendorong semangat karyawan untuk berperilaku dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kebutuhan primer tidak luput dari kebutuhan akan pemenuhan kebutuhan hidup dengan demikian faktor uang gaji juga sering masih menjadi kendala di perusahaan. Indikator pemenuhan akan peningkatan karir juga perlu diperhatikan mengingat karyawan harus menjadi individu yang lebih baik dari komunitasnya. Dengan jabatan yang diincar maka mereka akan senantiasa meningkatkan kemampuan dan skill yang sudah dimiliki untuk mendukung karir di tempat kerja kayawan. Adapun berdasar survey yang dilakukan penulis, terdapat fenomena terkait pemberian bentuk motivasi, seperti tunjangan hari raya, insentif kerja, bonus tahunan, upah lembur, dan tunjangan transportasi. Namun, masih terdapat kekurangan dalam bentuk motivasi lain seperti jaminan BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan. Rincian bentuk motivasi yang diberikan ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 1.3. Pemberian Financial Bentuk Motivasi Dari CV Fortuna Cimahi

No	Jenis Motivasi	Kondisi	Penjelasan
1	Gaji	Rp. 2.800.000	Tidak sesuai Upah Minimum Regional,Sesuai Pergub Gubernur Upah Minimum Kota Cimahi Tahun 2025 sebesar Rp3.863.692 dan sudah beberapa tahun tidak ada kenaikan
2	BPJS Kesehatan	Tidak ada	Sudah sering diusulkan namun tidak ada tindak lanjut
3	BPJS Ketenagakerjaan	Tidak ada	Sudah sering diusulkan namun tidak ada tindak lanjut
4	Tunjangan Hari Raya	Ada	Di bayar 1 minggu sebelum hari H
5	Insentif kerja	Ada	Namun jika mencapai target
6	Bonus tahunan	Tidak ada	Sudah sering diusulkan namun tidak ada tindak lanjut
7	Upah lembur	Tidak ada	Sudah sering diusulkan namun tidak ada tindak lanjut
8	Tunjangan transport	Ada	Namun hanya yang dinas keluar
9	Tunjangan jabatan	Tidak ada	

Sumber: Survey CV Fortuna, 2025.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10180
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan data pada table di atas, menjelaskan terkait dengan pemberian motivasi dalam bentuk finansial dari perusahaan ke karyawan dimana dari beberapa jenis ada yang sudah diberikan namun juga ada yang tidak dilakukan perusahaan, seperti gaji yang diterima selama ini hanya Rp. 2.800.000/bulan masih di bawah Upah Minimum Regional Provinsi Jawa Barat.Menurut Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor:561.7/Kep.859-Kesra/2025 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2025 yang berlaku mulai 1 Januari 2025 Upah Minimum di Kota Cimahi sebesar Rp3.863.692.Sedangkan Kemudian tunjangan BPJS tidak pernah ada, Pemberian bonus tahunan dan upah lembur juga tidak ada, demikian pula tunjangan jabatan sama sekali belum pernah ada.

Setiap perusahaan ingin para karyawannya memiliki motivasi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing, dengan demikian motivasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Motivasi sering dikaitkan dengan cara orang berperilaku dalam suatu organisasi dan ini merupakan salah satu norma yang menggambarkan keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi. Motivasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota perusahaan karena nilai-nilai yang terkandung dalam budaya pada suatu perusahaan dapat dijadikan sebagai acuan perilaku dari anggota perusahaan, sehingga apabila motivasi dari suatu perusahaan baik maka tidak mengherankan jika anggota perusahaan tersebut adalah orang-orang yang baik kualitasnya.

Untuk memperoleh data terkait dengan motivasi, penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan dengan beberapa indikator yang menjadi acuan dan diperoleh gambaran data sebagai berikut:

Tabel 1.4. Data Prasurvey Motivasi Karyawan CV Fortuna Kota Cimahi

Indikator	Pernyataan	Jumlah Prasurvey	Setuju		Kurang Setuju	
			Orang	%	Orang	%
Kebutuhan fisiologis	Pemberian gaji dari perusahaan sudah sesuai Dengan keinginan karyawan	30	19	63,3%	11	36,7%
Kebutuhan rasa aman	Guna menjamin ketenangan dalam bekerja, perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan	30	22	73,3%	8	26,7%
Kebutuhan sosial	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan	30	23	76,7%	7	23,3%
Kebutuhan penghargaan	Pimpinan memberikan penghargaan pada Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya	30	25	83,3%	5	16,7%
Kebutuhan aktualisasi diri	Perusahaan memberikan Kesempatan pada Karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya	30	23	76,7%	7	23,3%
Rata-rata			22	74,7%	8	25,3%

Sumber : Prasurvey,2024

Berdasarkan data hasil prasurvey yang ditunjukkan pada tabel di atas, dari jumlah prasurvey 30 karyawan memperoleh tanggapan yang bervariasi, dimana untuk semua indikator motivasi menunjukkan hampir semua

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10180
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

indikator masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan. Indikator tersebut diantaranya pemenuhan kebutuhan fisiologis terutama pada pemberian gaji dari perusahaan yang sudah sesuai dengan keinginan karyawan, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 19 karyawan atau 63,3%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 11 karyawan atau sebesar 36,7%. Hal ini menggambarkan terkait pemberian imbalan gaji selama ini belum sesuai denga napa yang menjadi harapan karyawan yang menginginkan pada setiap tahunnya ada kenaikan secara berkala mengingat harga hampir semua kebutuhan hidup selama ini terus meningkat sehingga gaji yang diterima sering tidak cukup untuk memenuhinya.

Selanjutnya pada indikator kebutuhan rasa aman terutama pada guna menjamin ketenangan dalam bekerja, perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 22 karyawan atau 73,3%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 8 karyawan atau sebesar 26,7%. Hal ini menggambarkan terkait pemberian asuransi mesti dilakukan dengan penuh keadilan agar karyawan apabila mendapatkan situasi atau kondisi sakit merasa tenang karena dicover oleh asuransi yang ditunjuk perusahaan.

Kemudian pada indikator kebutuhan sosial terutama pada pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 23 karyawan atau 76,7%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 8 karyawan atau sebesar 23,3%. Hal ini menggambarkan terkait setiap pengambilan keputusan penting apalagi yang menyangkut kepentingan karyawan, perusahaan perlu memberikan sosialisasi dan mengajak karyawan untuk bersama- sama memberikan masukan sebelum pengambilan keputusan.

Selanjutnya pada indikator kebutuhan penghargaan terutama pada Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 25 karyawan atau 83,3%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 5 karyawan atau sebesar 16,7%. Hal ini menggambarkan terkait perusahaan masih belum maksimal dalam memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja.

Selanjutnya pada indikator kebutuhan aktualisasi diri terutama pada perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 23 karyawan atau 76,7%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 7 karyawan atau sebesar 23,3%.

Dengan adanya berbagai fenomena permasalahan yang telah dipaparkan di atas tentunya pihak manajemen perusahaan harus memiliki cara dan upaya agar kinerja dapat ditingkatkan.

Penurunan kinerja seperti pada paparan di atas, penulis juga menduga sebagai akibat dari lingkungan kerja fisik yang belum terpenuhi sacara baik dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan. Seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik yang terdapat di perusahaan, karena lingkungan kerja fisik menjadi salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Tentu saja dalam lingkungan kerja fisik didalamnya terdapat perabot, tata ruang, dan kondisi fisik lainnya yang dapat mempengaruhi aktifitas karyawan. Hal ini selaras dengan pendapat Sedarmayanti (2022:33) bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Observasi yang penulis lakukan di CV Fortuna adalah kondisi lingkungan kerja fisik di perusahaan belum memadai. Kondisi perusahaan saat ini terus dilakukan pembenahan dari segi sarana dan prasarana. Ada beberapa fasilitas yang disediakan untuk memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja serta fasilitas kerja yang disediakan guna memberikan kemudahan bagi karyawan dalam bekerja.

Untuk indikator perlengkapan atau fasilitas keja, aspek perlengkapan kerja atau fasilitas kerja ini masih kurang memadahi, seperti fasilitas komputer yang belum semua karyawan diberikan komputer atau laptop sehingga sering ketika membuat laporan karyawan bergantian laptopnya, selain itu juga printer yang masih terbatas yang kadang bergantian pula. Selain itu juga mesin foto kopi yang hanya menyediakan 1 unit yang sering rusak. Fasilitas yang kurang memadai serta kurang optimal ini kurang menunjang pekerjaan karyawan sehingga berpengaruh pada kinerja dalam menyelesaikan pekerjaanya.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10180
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Kemudian pada indikator penerangan di ruang kerja masih ada ruangan yang belum begitu dilengkapi dengan pemasangan lampu-lampu penerangan yang cukup dan terang untuk menghindari kesalahan maupun keakuratan penglihatan pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya terlebih ini jasa keamanan menyangkut keamanan disemua area tugas. Tingkat penerangan yang terlalu tinggi atau terlalu rendah membuat para pekerja terpaksa membungkuk dan mencoba memfokuskan penglihatan mereka. Hal ini dapat menimbulkan masalah pada punggung dan mata dalam jangka panjang dan dapat memperlambat pekerjaan karyawan.

Selanjutnya indikator suhu udara di ruang kerja yang cukup sejuk seperti adanya air conditioner selain mendatangkan manfaat bagi kesehatan pekerja, juga dalat menjaga konsentrasi karyawan. Selama ini pemasangan AC masih belum merata bahkan ada beberapa AC yang kondisinya sudah kurang dingin dan tidak diganti dengan yang baru. Kemudian pada indikator keamanan kerja dengan masih belum maksimal, tenaga keamanan juga harus mampu memberikan pelayanan pelanggan yang baik. Mereka adalah wajah pertama dari organisasi atau tempat yang mereka jaga, sehingga pelayanan pelanggan yang ramah dan membantu akan menciptakan kesan positif pada karyawan kantor atau perumahan.

Kemudian pada indikator penggunaan warna (dekorasi) lebih sering ditemukan tembok yang sudah kusam tidak dilakukan pengecatan ulang atau wallpaper sekat diruang kerja karyawan juga sudah ada yang mengelupas namun tidak segera diganti. Kondisi tersebut di atas penulis rangkum menjadi data kondisi idial dan kondisi riil seperti pada table berikut ini:

Tabel 1. 5. Data Lingkungan Kerja Fisik CV Fortuna Kota Cimahi Berdasar Kondisi Ideal Dan Kondisi Riil di Lapangan

Indikator	Kondisi Idial	Kondisi Riil
1. Peralatan kantor (Fasilitas)	Peralatan kantor untuk menunjang pekerjaan lengkap dan cukup	Sarana seperti pribter, *fotocopy*, *computer* atau laptop masih kurang
2. Penerangan	Lampu pencahayaan di ruang kerja maupun diruang lainnya cukup terang sehingga tidak mengganggu penglihatan	Banyak lampu yang sudah redup, mati tidak dilakukan penggantian
3. Suhu udara di ruangan	Pendingi udara (AC) cukup sehingga ruangan tidak panas	Jumlah pendingin ruangan masih kurang jika dibandingkan dengan jumlah karyawan
4. Keamanan dalam bekerja	Tenaga keamanan cukup, Ruang pos keamanan layak dan loker tas karyawan sesuai jumlah karyawan	Tenaga keamanan kurang (hanya 2), pos keamanan sempit dan loker tas tidak ada
5. Penggunaan warna (dekorasi)	Warna tembok cerah, dilakukan pengecatan pada setiap tahunnya	Warna tembok buram, wallpaper ada beberapa yang sudah mengelupas

Sumber: Survey CV Fortuna, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa dari berbagai aspek atau indicator terkait lingkungan kerja fisik banyak yang kurang sesuai dengan semestinya atau kurang memadahi, seperti peralatan yang sering rusak dan kurangnya pendingin udara, dapat mengganggu kenyamanan serta fokus karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja seperti ini tentu tidak mendukung terciptanya kinerja yang maksimal

2. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2021:13) berpendapat "tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan memiliki kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif". Sedangkan menurut Husein Umar (2020:60) berpendapat "objek dalam penelitian adalah derajat dimana pengukuran yang dilakukan bebas dari pendapat dan penilaian subjektif, bebas dari bias dan perasaan orang-orang yang menggunakan tes".

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10180
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Dari definisi diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa tempat penelitian adalah suatu sasaran ilmiah dengan tujuan dan kegunaan tertentu guna mendapatkan data spesifik dan mempunyai nilai, skor atau ukuran yang berbeda. Penelitian ini dilaksanakan di CV Fortuna, alamat: Komplek Puri Cipageran Indah I Blok F No 12 RT 005 RW 027 Cipageran,Cimahi Utara,Kota Cimahi, Jawa Barat

3. Hasil dan Diskusi

Uji Validitas

1. seluruh butir kuesioner pada variabel motivasi (X_1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,263), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian
2. seluruh butir kuesioner pada variabel lingkungan kerja fisik (X_2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,263), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian
3. seluruh butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,263), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

1. menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,738 dimana nilai tersebut > 0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel
2. menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_2) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,640 dimana nilai tersebut > 0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel
3. menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,702 dimana nilai tersebut > 0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4.15. Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.33780991
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.067
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Uji mutlikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel independen tidak memiliki gangguan multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF).

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10180
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 4.16. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.761	3.219		2.722	.009		
	Motivasi (X1)	.386	.094	.438	4.092	.000	.645	1.551
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.409	.101	.434	4.054	.000	.645	1.551

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025).

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel motivasi sebesar 0,645 dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,645 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel motivasi sebesar 1,551 dan variabel lingkungan kerja fisik sebesar 1,551 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

Uji Autokorelasi

Tabel 4.18. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.780[a]	.608	.593	2.382	1.659

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Motivasi (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)
Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,859 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.19. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan *Uji Glejser*

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.106	1.978		-1.065	.292
	Motivasi (X1)	.024	.058	.069	.417	.678
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.083	.062	.220	1.337	.187

a. Dependent Variable: RES2
Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel motivasi (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,678 dan lingkungan kerja fisik (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,187 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini disimpulkan tidak

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10180
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.22. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.761	3.219		2.722	.009
	Motivasi (X1)	.386	.094	.438	4.092	.000
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.409	.101	.434	4.054	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 8,761 + 0,386X1 + 0,409X2. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 8,761 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,761 poin
2. Nilai koefisien regresi motivasi (X1) sebesar 0,386 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi (X1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,386 poin
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,409 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,409 poin

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.26. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780[a]	.608	.593	2.382

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Motivasi (X1)
Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,780 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10180
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 4.29. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780[a]	.608	.593	2.382

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Motivasi (X1)
Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,608 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar (100%-60,8%) = 39,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.30. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.210	3.174		4.793	.000
	Motivasi (X1)	.614	.086	.697	7.148	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu (7,148 > 2,005). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 yaitu (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan CV Fortuna Kota Cimahi.

Tabel 4.31. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.017	3.355		4.178	.000
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.656	.092	.696	7.116	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu (7,116 > 2,005). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 yaitu (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan CV Fortuna Kota Cimahi

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10180
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 4.32. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	465.905	2	232.953	41.074	.000[b]
	Residual	300.595	53	5.672		
	Total	766.500	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Motivasi (X1)
Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel yaitu (41,074 > 3,170), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 yaitu (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan CV Fortuna Kota Cimahi

4. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi Y = 15,210 + 0,614X1, nilai korelasi sebesar 0,697 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,6% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel yaitu (7,148 > 2,005). Dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan CV Fortuna Kota Cimahi. 2). Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi Y = 14,017 + 0,656X2 nilai korelasi sebesar 0,696 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel yaitu (7,116 > 2,005). Dengan demikian Ho2 ditolak dan Ha2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan CV Fortuna Kota Cimahi. 3). Motivasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi Y = 8,761 + 0,386X1 + 0,409X2. Nilai korelasi sebesar 0,780 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel yaitu (41,074 > 3,170). Dengan demikian Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan CV Fortuna Kota Cimahi

Referensi

1. Abdullah, M. M. (2020). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
2. Afandi (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).* Yogayakarta: Nusa Media.
3. Algifari, D., & Si, M. (2020). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
4. Amirullah. (2021). *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi Ofset. Anoraga. P. (2021). *Psikologi Kerja.* Jakarta: Rineka Cipta.
5. Ardana. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
6. Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
7. Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
8. Fathoni, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta. Firmansyah dan Mahardhika. (2021). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
9. G.R Terr. Leslie W. Rue. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26.* Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
10. Gitosudarmo (2022) *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
11. Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Mausia*. Yogyakata: Center for Academic Publishing.
12. Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
13. Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,* edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
14. Hariandja, M.T. (2020). *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
15. Hendri, T. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
16. Hery, T.S. (2020). *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10180
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

17. Imam, G. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
18. Ishak dan Hendrik (2021) *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Tri Sakti.
19. Istijanto. Q. (2021). *Riset Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka. Maholtra, N. K. (2020). *Riset Pemasaran (Marketing Research).* Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
20. Mangkunegara, A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
21. Manulang, E.F.M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi. Marwansyah (2021*). Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
22. Maslow dalam Sutrisno (2022) *Motivasi Dan Kepribadian*. Yogyakarta: Cantika Pustaka.
23. Mathis dan Jackson (2021). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
24. Michael, R.C. (2020). *Human Resourcee Managemen Global for managing Diverse Wokplace*, Edition, Prentice Hall Inc. New Jersey.
25. Nawawi, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
26. Nitisemito (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Pustaka Setia Nugroho (2021). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat*
27. *Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus.* Jurnal Kajian Akuntansi, 2(1), 98-107.
28. Pamela & Oloko (2022) *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. Journal of Human Resource Studies 5 (2)
29. Randi, J. (2021). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS).* Yogyakarta: Andi.
30. Ratundo dan Sacket (2020). *The Relative Importance of Task,. Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job*.
31. Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
32. Robbins, Stephen. P. dan Mary. C. (2022). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
33. Safroni, L. (2021). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi).* Yogyakarta: Aditya Media Publising.
34. Salam, B. (2020). *Pengantar Filsafat.* Jakarta: Bumi Aksara.
35. Santoso, S. (2022). *Statistik Parametik*. Jakarta: PT Gramedia *Pustaka* Ilmu
36. Sedarmayanti (2022). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
37. Siagian (2020*) Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan. Ketiga Belas Jakarta: Bumi aksara.
38. Simamora, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
39. Sinambela, L.P. (2020). *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi.* Jakarta: Bumi Aksara.
40. Siswanto, W. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
41. Siyoto, S. (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
42. Sofyandi, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu. Solihin, I. (2021). *Pengantar Manajemen.* Jakarta: Erlangga.
43. Stoner dalam Wijayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revsi.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
44. Sudjana, N., & Ibrahim. (2022). *Metode Statistika.* Bandung: Tarsido.
45. Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D.* Bandung: Alfabeta.
46. Suherman, W. (2022). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.
47. Sujarweni. V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
48. Sunyoto, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru. Supangat, A. (2021). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
49. Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
50. Tanjung (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti Umi, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
51. Wexley dan Yukl (2019). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Aksara.
52. Wibowo, S. (2021). *Manajemen Kinerja.* Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers. Wijaya (2021) Pengantar Evaluasi. Jakarta: Salemba Empat.
53. Wirawan. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat
54. Zainal, V.R. (2020). *Penenlitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru.* Bandung: Remaja Rosda Karya
55. Akbar, I. R., Prasetiyani, D., & Nariah, N. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unggul Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *3*(1).
56. Andriyanto, M. P., Murdiyanto, E., & Putra, A. P. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Merah UD Bunga Mas. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa, 2(4), 114-128.*
57. Astuti, W., & Dewi, T. K. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap turnover karyawan pada PT. Distibutor Motor Indonesia di Jakarta Selatan. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, *2*(1), 103-115.
58. Astuti, W., Sunaryo, S., & Tanjung, A. (2024). The Influence of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity PT. Aji Jaya Santosa. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, *7*(2), 312-321.
59. Aulia, M., & Ariyanto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BNI Tbk Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, *2*(4), 554-570.
60. Fatahuddin, F. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN CV. MAKMUR BERKAH. *MANAJERIAL DAN BISNIS TANJUNGPINANG*, *7*(1), 20-28.
61. Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, *5*(1), 16-23.
62. Jayusman, H., Setyorini, W., & Prakasa, A. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara. *Magenta*, *9*(2), 75- 82.
63. Putri, D. A., & Adawiyah, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, *2*(4), 315-324.
64. Rifdha, A., Oktavia, R., Pasaribu, N. M. P., & Salianto, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, *7*(3), 8792-8798.
65. Sitanggang, S. M., & Priadi, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lancar Wiguna Sejahtera Cabang Semanan Tangerang. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, *5*(1), 75–86.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10180
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

66. Sopandi, A., & Gea, L. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, *3*(2), 260-269.
67. Yuniarsih, A., Utomo, S. B., (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya TBK Cabang Parung Bogor. (2024). *Jurnal Konsisten*, *1*(3), 89-100

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10180
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)