

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) CABANG CIPUTAT KOTA TANGERANG SELATAN

Piki Hariansyah<sup>1\*</sup>, Angga Rovita<sup>2</sup>,

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang; pikihariansyah01@gmail.com\*

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang; dosen01667@unpam.ac.id\*

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan, dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi sebanyak 134 karyawan, pada data menggunakan sampel slovin dengan margin eror 5%, sebanyak 100 responden. Analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa uji hipotesis secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh signifikan dan diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $5.758 > 1.661$ ) dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Uji hipotesis secara parsial variable Motivasi Kerja (X2) diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $15.734 > 1.661$ ) dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel ( $204.619 > 3.090$ ) dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Determinasi diperoleh  $R^2$  mendapatkan nilai sebesar 0,808, kemudian di kali 100% maka hasilnya adalah 80,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persentase sebesar 80,8%. Sedangkan sisanya sebesar 19,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Keywords:** Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

### Abstract

*This study aims to determine the influence of the physical work environment and work motivation on employee performance at PT Pos Indonesia (Persero), Ciputat Branch, South Tangerang City, using a quantitative research method. The population consisted of 134 employees, and the sample was determined using the Slovin formula with a 5% margin of error, resulting in 100 respondents. The analytical techniques applied in this study included validity testing, reliability testing, normality testing, multicollinearity testing, heteroscedasticity testing, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient testing, coefficient of determination testing, and hypothesis testing. The research findings indicate that the partial hypothesis test for the Physical Work Environment variable (X1) demonstrated a significant effect on Employee Performance (Y), as shown by a calculated  $t$ -value greater than the  $t$ -table value ( $5.758 > 1.661$ ) and a significance level of  $0.001 < 0.05$ . The partial hypothesis test for the Work Motivation variable (X2) also showed a significant effect on Employee Performance (Y), with a calculated  $t$ -value higher than the  $t$ -table value ( $15.734 > 1.661$ ) and a significance level of  $0.001 < 0.05$ . Thus, it can be concluded that work motivation (X2) has a significant partial influence on employee performance (Y). The simultaneous hypothesis test revealed that the calculated  $F$ -value exceeded the  $F$ -table value ( $204.619 > 3.090$ ) with a significance level of  $0.001 < 0.05$ , indicating that  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted. Therefore, it can be concluded that the physical work environment (X1) and work motivation (X2) simultaneously have a significant effect on employee performance (Y). The coefficient of determination ( $R^2$ ) obtained was 0.808, which, when converted to a percentage, indicates 80.8%. This shows that the physical work environment and work*

*motivation contribute 80.8% to employee performance, while the remaining 19.2% is influenced by other variables not examined in this study.*

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

## PENDAHULUAN

Pos Indonesia adalah sebuah institusi yang sangat dikenal di Indonesia baik sejarahnya juga telah mengikat kuat dalam perjalanan panjang bangsa ini sendiri, bermula dari masa kolonia hingga era digital saat ini. Perusahaan pendirian pertama Kantor Pos dilaksanakan di Batavia (sekarang Jakarta) pada tanggal 26 Agustus 1746 oleh Gubernur Jenderal *G.W Baron van Imhoff*, yang pertama kali menjadi titik awal keberadaan layanan Pos di wilayah Nusantara. Tujuan utama pendirian pos saat itu yakni untuk memastikan keamanan dan kelancaran pengiriman surat menyurat, terutama bagi para pedagang dan pejabat kolonial yang melakukan komunikasi maupun berpergian antara Hindia Belanda dan negeri Belanda. Semakin dengan berjalannya waktu, peran Pos Indonesia makin terus mengalami perkembangan yang sangat signifikan. Tidak semata sebagai penyedia layanan pengiriman surat, tetapi menjalar ke berbagai bidang lainnya. Pada tahun 1875, layanan pos digabungkan dengan layanan *telegraf* atau disebut PTT (*post, telegraph dan telephone*), penggabungan ini mengubah dalam menciptakan era baru dalam sistem komunikasi dan informasi. Bergabungnya Pos Indonesia dengan *Union Postale Universelle* (UPU) pada tahun 1877, yaitu organisasi internasional yang mengatur standar pengiriman surat internasional. Keanggotaan ini membuka pintu bagi layanan internasional, menghubungkan Nusantara dengan dunia luar. Pos Indonesia telah banyak melewati berbagai kejadian atau peristiwa penting dalam sejarah bangsa Indonesia, termasuk di dalam masa penjajahan Jepang. Dimana tugas PPT di kuasai oleh militer Jepang. Namun, pada saat itu semangat para pejuang para pemuda rakyat Indonesia tetap berapi-api. Pada tanggal 27 September 1945, Angkatan Muda PTT mengambil alih kontrol PTT dari tangan militer Jepang. Peristiwa ini menandai momentum penting dalam sejarah nasional, dimana pengelolaan komunikasi nasional kembali di pegang bangsa Indonesia. Semenjak saat itu, PPT menjadi suatu simbol ke daulatan bagi bangsa dalam bidang komunikasi dan pelayanan publik. Seiring berjalannya waktu, PT Pos Indonesia mengalami evolusi yang mencapai puncaknya pada transformasi penting tanggal 20 Juni 1995, yakni ketika perusahaan tersebut beralih menjadi perseroan terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero). Sesuatu ini menandakan menandai awal dari era baru di mana Pos Indonesia harus beradaptasi dengan cepat terhadap perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi informasi yang sangat pesat. Memasuki pada era sekarang digital saat ini, Pos Indonesia (Persero) terus beradaptasi dengan meluncurkan berbagai *basic* layanan inovatif seperti *Posplay*, serta mengembangkan platform layanan digital terintegrasi, dan *e-commerce* Pos Indonesia. Ini menunjukkan taring bahwa Pos Indonesia tidak hanya bertahan, tetapi juga memiliki perkembangan dan perubahan sesuai dengan keperluan masyarakat moderen atau disebut *zaman now*. Sejarah panjang Pos Indonesia bukan suatu *notes* masa lalu, tetapi juga menjadi acuan inspirasi dan kekuatan moral untuk terus berkembang dan berinovasi. Semangat dedikasi perjuangan para pendahulu menjadi panduan nilai dalam menjalankan peran strategisnya di masa kini. bagi Pos Indonesia (Persero) untuk harus terus berkembang dan dapat memberikan kontribusi nyata bagi bangsa ini. Maka dari ini Pos Indonesia siap menjadi solusi komunikasi dan logistik yang dapat dipercaya, bisa membantu menuju Indonesia yang lebih cerah.

Pada era saat ini Pos Indonesia (Persero) menghadapi persaingan yang semakin ketat dari berbagai perusahaan swasta yang lebih agresif dalam bidang jasa kurir di Indonesia berbasis teknologi. Pos Indonesia telah melakukan langkah-langkah berani strategis untuk tetap bersaing, seperti berkolaborasi dengan RajaOngkir.com dan mengembangkan aplikasi internal untuk membantu memantau dan membandingkan tarif layanan dari pesaing. Inisiatif-inisiatif ini dilakukan sebagai bagian dari langkah strategis adaptasi dan inovasi untuk tetap relevan dan kompetitif di pasar logistik dan pengiriman moderen. Berdasarkan hasil dari pemeriksaan BPK (Badan Pemeriksa Keuangan) menemukan beberapa kelemahan dalam kinerja Pos Indonesia (Persero). Salah satunya adalah penyusunan tarif masih belum optimal, terutama disebabkan karena kurangnya dokumentasi tertulis dan penggunaan data *real-time*, selain itu, Pos Indonesia juga belum menyediakan layanan kurir yang sekomplit para pesaingnya, khususnya di platform daring atau *e-commerce*, seperti Tokopedia dan Bukalapak. Kualitas operasional juga menjadi perhatian dalam evaluasi tersebut, meskipun terdapat progres peningkatan dari sisi capaian bulanan, namun tingkat pemenuhan *Service Level Agreement* (SLA) untuk produk-produk unggulan belum memenuhi syarat atau standar yang di inginkan maupun ekspektasi pelanggan. Berdasarkan



temuan tersebut, BPK(Badan Pemeriksa Keuangan) memberikan sosuli kepada Pos Indonesia untuk memperbaiki mekanisme pengelolaan tarif, menaikkan pengalaman pelanggan di aplikasi daring dan menerapkan disiplin operasi secara lebih efektif. Dengan begitu mengimplementasikan rekomendasi ini, agar dapat diharapkan Pos Indonesia dapat terus meningkatkan kinerjanya dan tetap bersaing secara efektif dalam industri jasa kurir yang semakin ketat di Indonesia.

Oleh karena itu, Pos Indonesia perlu melakukan berbagai langkah upaya memperbaiki dan inovasi berkelanjutan, agar dapat terus bersaing secara efektif dalam pasar yang semakin ketat, serta memperbaiki mekanisme kinerja operasional guna memenuhi standar layanan kurir nasional yang efisien, cepat, dan akurat, sebagaimana yang dituntut oleh dinamika pasar saat ini. Selain itu juga penting bagi manajemen perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terus belajar dan berkembang. Dengan cara ini, mereka dapat terus beradaptasi dengan suatu perubahan dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil nyata yang ditunjukkan karyawan saat menyelesaikan tugas-tugas organisasi. Pentingnya perhatian perusahaan terhadap kinerja didasari oleh fakta bahwa efektivitas operasional sangat bergantung pada kualitas kerja individu di dalamnya. Oleh karena itu, penelitian di bidang ini menjadi krusial karena hasil temuannya dapat digunakan perusahaan untuk memetakan strategi peningkatan produktivitas. Melalui pengelolaan kinerja yang baik, perusahaan berpeluang lebih besar untuk memenangkan persaingan pasar sekaligus memberikan kontribusi positif terhadap stabilitas ekonomi nasional. Temuan dari penelitian ini juga dapat bermanfaat bagi pemerintah, organisasi, dan lembaga pendidikan untuk membuat kebijakan yang mendukung perkembangan kinerja karyawan secara berkelanjutan di Indonesia. Lalu, kejadian atau suatu fenomena terkait kinerja di Indonesia tidak hanya sampai disitu saja. Berbagai permasalahan terkait permasalahan rendahnya kinerja karyawan di Indonesia yang sampai saat ini menjadi isu kompleks dan memerlukan perhatian serius dari berbagai pihak. Baik itu dari individu, organisasi, maupun faktor eksternal lainnya, berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan, yang pada urutannya berdampak pada produktivitas dan daya saing perusahaan. Lingkungan kerja fisik serta motivasi kerja merupakan dua aspek fundamental yang memiliki kontribusi signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Sebagai institusi pelayanan publik, PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan menjalankan peran strategis dalam layanan distribusi informasi dan barang, sehingga pencapaian tujuan keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh optimalisasi kinerja sumber daya manusia yang dimiliki.

Penyebab rendahnya kinerja di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat dapat berkaitan dengan beberapa faktor, seperti pada kondisi lingkungan kerja fisik yang tidak memadai, yang dimana terdapat permasalahan pada beberapa komponen termasuk dekorasi tempat kerja. Salah satunya ialah kenyamanan ditempat kerja seperti, ac dan printer yang dimana beberapa ac dan printer ditempat kerja mengalami kerusakan berat yaitu tidak dapat berfungsi secara normal. Yang dimana kurangnya fasilitas pendukung, serta kurangnya perhatian manajemen terhadap kesejahteraan karyawan, ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja dapat menyebabkan stres kerja, menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Di sisi lain, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang relevan. Sebagian karyawan melaksanakan tugasnya hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari tanpa adanya dorongan atau aspirasi untuk berkembang. Hal ini membuat semakin diperparah oleh kurangnya penghargaan dan fasilitas kerja yang kurang mendukung dari atasan, akibatnya, produktivitas karyawan menurun. Banyak karyawan yang tidak fokus dan mudah teralihkan saat bekerja, serta kurang memiliki skill atau keterampilan dan pengalaman kerja yang berlebihan dan tidak seraras juga menjadi faktor stres dan kelelahan bagi karyawan, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas mereka. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang karyawan bekerja secara maksimal untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Motivasi yang baik muncul dari adanya kejelasan jenjang karier, sistem penghargaan yang adil, komunikasi yang terbuka, dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Motivasi kerja dapat terbentuk dan adanya kebutuhan, keinginan dan sikap yang mendorong karyawan agar lebih bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan diperusahan. Hal ini menegaskan bahwa motivasi kerja menjadi fondasi utama bagi karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang diharapkan, organisasi harus menyediakan dorongan motivasi sehingga para pegawai bekerja lebih giat dan dapat memenuhi target yang ditetapkan. Berdasarkan pertimbangan tersebut, penelitian ini berupaya mengkaji pengaruh simultan antara kondisi lingkungan kerja fisik tempat kerja dan motivasi kerja terhadap hasil kinerja karyawan, dengan menafsirkan hubungan tersebut sebagai kontribusi bersama



faktor-faktor lingkungan fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Secara akademis, hal ini menunjukkan bahwa baik kondisi fisik lingkungan kerja maupun rangsangan motivasi secara bersama-sama menentukan tingkat pencapaian kinerja karyawan.

Pada tabel 1.1 memperlihatkan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero). Permasalahan yang diidentifikasi antara lain rendahnya kualitas kerja dalam bekerja, rendahnya kuantitas kerja, kurangnya pengetahuan kerja antar karyawan, pelaksanaan tugas dan kurangnya tanggung jawab para karyawan. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan manajer PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat masalah kinerja karyawan masi belum mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan, penurunan signifikan terjadi pada pencapaian target kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari data kinerja yang diperoleh peneliti saat melakukan observasi di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat, Kota Tangerang Selatan, dengan merujuk pada kinerja karyawan sebagaimana disajikan berikut :

**Tabel 1: Data Hasil Kinerja Karyawan (Y) PT Pos Indonesia (Persero) Tahun 2022-2024**

N0	Indikator	Target	Realisasi & Kriteria					
			2022	Kriteria	2023	Kriteria	2024	Kriteria
1	Kualitas Kerja	100%	87,8,%	Cukup	70,6%	Cukup	73,2%	Cukup
2	Kuantitas Kerja	100%	87,8,%	Cukup	70,6%	Cukup	73,2%	Cukup
3	Pengetahuan Kerja	100%	87,8,%	Cukup	70,6%	Cukup	73,2%	Cukup
4	Pelaksanaan Tugas	100%	87,8,%	Cukup	70,6%	Cukup	73,3%	Cukup
5	Tanggung Jawab	100%	87,8,%	Cukup	70,6%	Cukup	73,3%	Cukup

Sumber : PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat

**Kriteria penilaian kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero):**

1. Sangat Buruk (P1) = 0% - 59%
2. Buruk (P2) = 60% - 69%
3. Cukup (P3) = 70% - 89%
4. Baik (P4) = 90% - 95%
5. Sangat baik (P5) = 96% - 100%

Berdasarkan data kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat selama periode 2022–2024, terlihat bahwa capaian pada seluruh indikator kinerja belum memenuhi target perusahaan yang ditetapkan sebesar 100%. Pada indikator kualitas kerja, realisasi kinerja pada tahun 2022 mencapai 87,8%, kemudian mengalami penurunan cukup signifikan menjadi 70,6% pada 2023, dan hanya meningkat tipis menjadi 73,2% pada 2024. Walaupun terdapat sedikit perbaikan, pencapaian tersebut tetap berada pada kategori “Cukup”, sehingga menunjukkan bahwa standar kualitas hasil kerja pegawai belum konsisten sesuai harapan perusahaan. Situasi serupa tampak pada indikator kuantitas kerja. Pada tahun 2022, capaian berada di angka 87,8%, namun menurun menjadi 70,6% pada 2023, dan hanya naik ke 73,2% pada 2024. Pola penurunan produktivitas ini mengindikasikan bahwa jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan PT Pos Indonesia Cabang Ciputat belum optimal dan masih berada di bawah target kinerja.

Pada indikator pengetahuan kerja, tren pencapaian juga menunjukkan kecenderungan yang sama. Realisasi tahun 2022 sebesar 87,8%, turun drastis menjadi 70,6% pada 2023, dan naik sedikit menjadi 73,2% pada 2024. Seluruh capaian tersebut tetap berada dalam kategori “Cukup”, yang menggambarkan bahwa kemampuan teknis, pemahaman prosedur kerja, maupun penguasaan SOP belum sepenuhnya memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan perusahaan. Indikator pelaksanaan tugas pun menunjukkan pola pencapaian yang konsisten dengan indikator lainnya. Tahun 2022 realisasi berada pada 87,8%, kemudian menurun menjadi 70,6% pada 2023, dan hanya naik ke 73,3% pada 2024. Kondisi ini menunjukkan bahwa efektivitas karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas operasional masih belum optimal, sehingga berpotensi memengaruhi kualitas layanan pos kepada masyarakat. Indikator terakhir, yaitu tanggung jawab, juga mengalami perubahan serupa. Pada 2022 realisasi kinerja sebesar 87,8%, kemudian turun menjadi 70,6% pada 2023, dan naik menjadi 73,3% pada 2024. Meskipun terdapat peningkatan pada tahun terakhir, capaian tersebut masih berada dalam kategori “Cukup”. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kedisiplinan, keandalan dalam menyelesaikan tugas, serta komitmen terhadap target masih perlu ditingkatkan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, beberapa masalah yang harus di atasi oleh perusahaan, berdasarkan observasi peneliti dilapangan masalah yang paling krusial ialah pada dekorasi tempat kerja, yang dimana beberapa peralatan pendukung kerja mengalami kerusakan berat seperti ac, printer, cctv



dan meja yang dimana itu semua menunjang kebutuhan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, fasilitas kerja memiliki kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Untuk mencapai standar kinerja yang diinginkan, karyawan membutuhkan keterampilan untuk memaksimalkan sumber daya organisasi. Berdasarkan fenomena yang ditemukan penulis selama observasi, lingkungan kerja fisik di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat, Kota Tangerang Selatan, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1: Data Sarana dan Prasarana Lingkungan Kerja Fisik PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Tahun 2025 Yang Bermasalah.**

NO	Keterangan	Jumlah barang	Tidak berfungsi dengan baik	JML yang terpakai	Keterangan
1	AC	20	7	13	Rusak Berat
2	CCTV	11	4	7	Rusak Berat
3	Printer	14	3	11	Rusak Berat
4	Kursi	68	21	47	Rusak Ringan
5	PC Seat Management	56	9	47	Rusak Ringan
6	Meja	35	4	31	Rusak Berat
7	Alat Telekomunikasi	10	2	8	Rusak Ringan
8	Alat Pemadam Api	5	2	3	Rusak Berat
9	Lampu	26	9	17	Rusak Ringan

Sumber : Olah Data Lingkungan Kerja Fisik PT Pos Indonesia (Peseo) 2025

Berdasarkan data tabel lingkungan kerja kerja diatas dapat diketahui fasilitas kerja dilingkungan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat. Salah satu aspek yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Lingkungan kerja fisik itu sendiri memainkan peran penting dalam menciptakan situasi ini, karena faktor ini secara langsung memengaruhi kenyamanan fisik, kesehatan, dan produktivitas individu di tempat kerja. Faktor-faktor yang di jelaskan dalam tabel ini mencakupi elemen-elemen fisik yang ada di tempat kerja, seperti pencahayaan ruangan, AC, CCTV, printer, kursi, monitor, meja, alat komunikasi, alat keselamatan. Mayoritas sarana dan prasarana kantor dalam kondisi bermasalah, yang apabila tidak segera ditangani dapat mengganggu operasional, menurunkan produktivitas, meningkatkan risiko keamanan, serta membahayakan keselamatan kerja. Dalam sebuah perusahaan diperlukan penanganan yang baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan dan mencapai produktivitas kinerja karyawan.

Data ini mencerminkan pentingnya manajemen aset, terutama dalam menjaga efisiensi operasional dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya. Misal barang dengan tingkat kerusakan berat seperti AC, CCTV, printer, meja dan alat pemadam api, memiliki dampak signifikan terhadap kenyamanan kerja dan kelancaran operasional, sehingga memerlukan perhatian khusus. Selain itu, data menunjukkan bahwa meskipun beberapa barang mengalami kerusakan ringan, seperti pada lampu (17 unit terpakai dari total 26), barang tersebut tetap dimanfaatkan, yang dapat mengindikasikan kebutuhan perawatan lebih lanjut untuk menghindari kerusakan total.

Upaya meningkatkan motivasi kerja, beberapa masalah yang harus diperbaiki yaitu pada kebutuhan fisiologi dan kebutuhan penghargaan. Yang dimana berdasarkan pengamatan peneliti yaitu banyak karyawan mengeluh pada fasilitas kerja yang kurang nyaman dan ditambah kurangnya perhatian penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Untuk menjaga stabilitas performa kerja, organisasi perlu menjamin kenyamanan lingkungan serta pengakuan atas prestasi karyawan. Faktor-faktor ini secara langsung menstimulasi motivasi kerja yang berdampak pada keterikatan pegawai terhadap tugas-tugasnya. Mengingat peran motivasi sangat fundamental dalam pencapaian tujuan kolektif, perusahaan harus mampu menghadirkan dorongan yang meningkatkan semangat kerja. Perbedaan tingkat motivasi ini terlihat pada produktivitas, di mana individu yang termotivasi akan bekerja secara optimal, berbeda dengan mereka yang memiliki motivasi rendah. Berdasarkan pengamatan terhadap karyawan di PT Pos Indonesia (Persero), data terkait fenomena ini disajikan pada Tabel 2:



**Tabel 2: Hasil Data Pra Survey Variabel Motivasi PT Pos Indonesia Cabang Ciputat 2025**

No	Indikator	Pernyataan	Responden	Ya	%	Tidak	%
1	Kebutuhan Fisiologi	Saya merasa fasilitas kerja yang tersedia sudah mendukung kenyamanan saya dalam bekerja	30	20	66,7	10	33,3
2	Kebutuhan rasa aman	Perusahaan menyediakan perlindungan atau SOP keselamatan kerja dengan baik	30	19	63,3	11	36,7
3	Kebutuhan sosial	Saya merasa nyaman saat bekerja sama dengan tim dalam menyelesaikan tugas	30	19	63,3	11	36,7
4	Kebutuhan penghargaan	Saya merasa penghargaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya	30	20	66,7	10	33,3
5	Kebutuhan aktualisasi diri	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan kerja saya	30	21	70	9	30

Sumber: Olah Data Motivasi PT Pos Indonesia (Persero)

Berdasarkan hasil survei awal terkait pemenuhan kebutuhan motivasi kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat, terlihat bahwa tingkat pemenuhan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari persentase jawaban responden pada lima indikator utama motivasi berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow. Pada indikator kebutuhan fisiologis, sebanyak 66,7% responden menyatakan bahwa fasilitas kerja yang tersedia telah mendukung kenyamanan mereka dalam bekerja, sementara 33,3% lainnya menyatakan sebaliknya. Persentase ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan merasa nyaman, masih terdapat sekelompok karyawan yang belum merasakan kenyamanan kerja secara maksimal, sehingga aspek fasilitas kerja perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan. Selanjutnya, pada indikator kebutuhan rasa aman, sebanyak 63,3% responden menyatakan bahwa perusahaan telah menyediakan perlindungan dan SOP keselamatan kerja dengan baik, sedangkan 36,7% lainnya merasa kebutuhan tersebut belum terpenuhi. Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek keamanan kerja belum sepenuhnya dirasakan merata oleh seluruh karyawan, sehingga dapat memengaruhi rasa aman dalam menjalankan tugas. Pada indikator kebutuhan sosial, persentase responden yang merasa nyaman bekerja sama dalam tim mencapai 63,3%, sementara 36,7% lainnya merasa kurang nyaman. Data ini mengindikasikan bahwa pembentukan hubungan kerja dan kualitas interaksi antar karyawan masih membutuhkan penguatan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan kolaboratif. Indikator kebutuhan penghargaan juga menunjukkan kondisi yang belum sepenuhnya ideal. Sebanyak 66,7% responden merasa bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan hasil kerja mereka, sedangkan 33,3% responden merasa penghargaan tersebut belum memadai. Ketidakseimbangan ini dapat memengaruhi perasaan dihargai dan kepuasan kerja karyawan dalam jangka panjang.

Terakhir, pada indikator kebutuhan aktualisasi diri, sebanyak 70% responden merasa mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan kerja, sementara 30% lainnya merasa kesempatan tersebut belum terpenuhi. Persentase ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas karyawan memiliki peluang untuk berkembang, masih ada sebagian karyawan yang belum memperoleh ruang pengembangan diri secara maksimal. Agar kinerja karyawan tetap konsisten, setidaknya Perusahaan selalu memperhatikan permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan. Kinerja mempunyai pengertian yang lebih rinci, yang tidak hanya digunakan sebagai hasil kerja tetapi juga sebagai cara untuk menggambarkan proses kerja, yang aktivitas operasionalnya merujuk pada standar operasional prosedur (SOP) serta target kinerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Oleh karena itu, penulis merasa terdorong untuk melanjutkan penelitian ini lebih jauh terhadap variable-variabel diatas, yaitu "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan".



## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif serta dengan metode asosiatif. Dengan populasi yang bersumber dari seluruh karyawan PT PosIndonesia Persero cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan. Pengujian data dilakukan dengan SPSS versi 27 meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Auto Korelasi), Uji regresi linear, Uji Koefisien Determinasi, Uji Koefisien Korelasi, Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen

#### Uji validitas

berfungsi menilai sejauh mana instrumen kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila tiap pernyataan dapat mengungkapkan secara tepat apa yang seharusnya diukur, mencerminkan akurasi alat ukur dalam menjalankan fungsinya. Keputusan mengenai validitas diambil dengan membandingkan nilai signifikansi hasil uji terhadap *level of significance* 5 % ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil pengujian validitas menggunakan SPSS 27 ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel di bawah ini menguraikan perolehan data statistik mengenai validitas butir pernyataan variabel Lingkungan kerja fisik (X1), yang dihitung dengan bantuan program SPSS versi 27.

**Tabel 3: Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik**

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
1	Lingkungan kerja saya selalu terjaga kebersihannya	0,839	0,197	Valid
2	Penerangan di ruang kerja saya cukup untuk melakukan aktivitas kerja.	0,871	0,197	Valid
3	Sirkulasi udara di tempat kerja terasa segar dan tidak pengap.	0,851	0,197	Valid
4	Suhu ruangan kerja saya nyaman untuk bekerja dalam waktu lama.	0,838	0,197	Valid
5	Warna dinding dan interior ruangan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan	0,871	0,197	Valid
6	Dekorasi kantor seperti tanaman, pajangan, atau poster menambah kenyamanan kerja.	0,871	0,197	Valid
7	Musik atau suara latar yang ada tidak mengganggu konsentrasi	0,829	0,197	Valid
8	Saya merasa aman bekerja di lingkungan kantor dari gangguan luar maupun risiko fisik.	0,883	0,197	Valid
9	Tata letak meja dan peralatan kerja mendukung kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,872	0,197	Valid
10	Fasilitas kerja seperti AC, komputer, dan kendaraan operasional tersedia dan berfungsi baik.	0,897	0,197	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, perolehan statistik untuk variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) menunjukkan hasil yang memenuhi syarat. Mengingat standar validitas yang ditetapkan adalah thitung harus lebih besar dari 0,197 rtabel, maka seluruh poin pernyataan dalam kuesioner ini dikategorikan valid. Dengan demikian, kuesioner tersebut memenuhi kualifikasi sebagai instrumen penelitian yang reliabel untuk pengambilan data lapangan.

Tabel di bawah ini menguraikan perolehan data statistik mengenai validitas butir pernyataan variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>), yang dihitung dengan bantuan program SPSS versi 27.

**Tabel 4: Uji Validitas Motivasi Kerja**

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
1	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya	0,837	0,197	Valid
2	Saya merasa tenang karena memiliki jaminan sosial (seperti BPJS)	0,869	0,197	Valid
3	Saya merasa dihargai sebagai bagian dari tim kerja.	0,879	0,197	Valid
4	Saya sering mendapatkan pujian atau apresiasi atas hasil kerja saya.	0,861	0,197	Valid



No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
5	Perusahaan memberi peluang untuk pengembangan keterampilan saya.	0,897	0,197	Valid
6	Saya merasa lingkungan kerja saya mendukung kenyamanan dan kesejahteraan saya.	0,906	0,197	Valid
7	Saya yakin masa depan karier saya di perusahaan ini cukup menjanjikan.	0,896	0,197	Valid
8	Saya merasa termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik setiap hari.	0,877	0,197	Valid
9	Saya memiliki semangat yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan saya.	0,912	0,197	Valid
10	Saya merasa bangga menjadi bagian dari PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat.	0,894	0,197	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa instrumen pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) telah memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung pada seluruh butir pernyataan yang melampaui nilai ambang batas r tabel sebesar 0,197. Dengan demikian, kuesioner tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel di bawah ini menguraikan perolehan data statistik mengenai validitas butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y), yang dihitung dengan bantuan program SPSS versi 27:

**Tabel 5: Uji Validitas Kinerja Karyawan**

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai target waktu yang ditentukan	0,894	0,197	Valid
2	Saya selalu memastikan hasil kerja saya memiliki kualitas yang baik	0,919	0,197	Valid
3	Saya dapat mengatur waktu kerja saya dengan efektif setiap harinya	0,871	0,197	Valid
4	Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dengan jelas	0,919	0,197	Valid
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diawasi terus-menerus	0,938	0,197	Valid
6	Saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang pekerjaan yang saya lakukan.	0,939	0,197	Valid
7	Saya mampu memberikan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas di tempat kerja	0,918	0,197	Valid
8	Saya dapat bekerja secara mandiri maupun dalam tim	0,941	0,197	Valid
9	Saya selalu mengevaluasi hasil kerja saya agar lebih baik ke depannya	0,921	0,197	Valid
10	Saya siap menerima tanggung jawab tambahan apabila diperlukan oleh perusahaan.	0,865	0,197	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas, semua indikator kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r-hitung  $> 0,197$ , sehingga seluruh item dinyatakan valid dan kuesioner layak dipakai untuk analisis data.

### Uji Reliabilitas

Tingkat konsistensi internal dari setiap variabel dalam penelitian ini dievaluasi melalui koefisien *Cronbach's Alpha*. Kriteria yang digunakan untuk menentukan reliabilitas suatu konstruk adalah apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan melampaui angka 0,60. Berdasarkan standar tersebut, berikut dipaparkan perolehan nilai reliabilitas untuk tiap variabel penelitian.

Tabel berikut memaparkan perolehan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel lingkungan kerja fisik  $X_1$  yang terdiri dari sepuluh butir pertanyaan. Analisis ini diolah menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) untuk menguji konsistensi jawaban responden pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan.



**Tabel 6: Uji Realibilitas Lingkungan Kerja Fisik**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.962	10

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.13, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai *Cronbach alpha* > 0,60, sehingga setiap konstruk pengukuran dalam kuesioner dapat dianggap reliabel dan layak dipakai.

Analisis reliabilitas berikut ini merujuk pada sepuluh item pernyataan dalam variabel motivasi kerja X2. Nilai *Cronbach's Alpha* yang mencerminkan keandalan instrumen dihitung menggunakan program SPSS versi 27, dengan fokus pengamatan pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan.

**Tabel 7: Hasil Uji Realibilitas Motivasi Kerja**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.968	10

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan hasil analisis statistik, variabel motivasi kerja terbukti reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan lebih besar dari 0,60 sebagaimana tercantum pada tabel 4.14. Kesimpulan ini menegaskan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik dan layak diaplikasikan sebagai instrumen pengumpulan data.

Tabel di bawah ini menyajikan turunan koefisien *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja karyawan (Y). Melalui sepuluh pernyataan yang didistribusikan kepada responden di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat, data diolah menggunakan SPSS versi 27 untuk membuktikan bahwa variabel tersebut memenuhi kualifikasi keandalan.

**Tabel 8: Hasil Uji Realibilitas Kinerja Karywan**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.977	10

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, seluruh indikator dalam variabel Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* melampaui ambang batas 0,60. Dengan demikian, instrumen penelitian ini memiliki konsistensi internal yang memadai sehingga layak dijadikan dasar pengumpulan informasi lapangan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

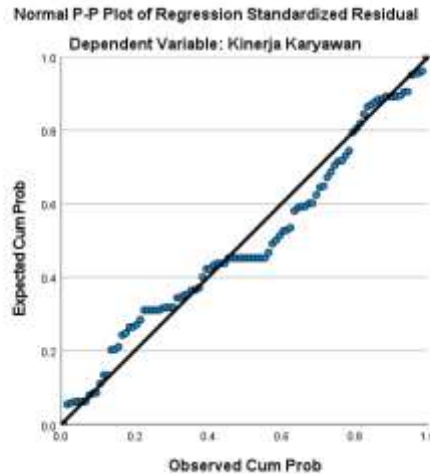
bertujuan untuk menilai apakah data berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari penyebaran titik-titik pada grafik *Q-Q plot*:

Jika titik-titik berada di sekitar dan mengikuti garis diagonal, asumsi normalitas terpenuhi.

Jika titik-titik tersebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arahnya, asumsi normalitas tidak terpenuhi.

Maka berikut ini data hasil pengujian normalitas yang dilakukan pada SPSS 27:





**Gambar 1:**  
**P-P Plot Uji Normalitas-Diagram Penyebaran Titik Residual**

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil visualisasi pada grafik *Probability-Probability (P-P)* plot, dapat diamati bahwa titik-titik residual cenderung berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya, yang mengindikasikan bahwa sebaran residual mendekati distribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi, sehingga model regresi yang dibangun dianggap memenuhi kriteria kecocokan dan layak untuk dipertimbangkan dalam analisis lanjutan.

Selanjutnya, dalam rangka melakukan verifikasi lebih lanjut terhadap sifat normalitas distribusi data, peneliti dapat memanfaatkan prosedur statistik Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian tersebut kemudian disajikan secara rinci dalam tabel yang terlampirkan di bawah ini.

**Tabel 9: Hasil Uji Normalitas Kolmogorov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.48512555
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.069
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.062
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.061
	99% Confidence Interval Lower Bound	.055
	Upper Bound	.067
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.		

Sumber : Data dioalah SPSS (2025)

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel tersebut, diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,062 yang lebih besar dari ambang batas 0,05 menunjukkan bahwa sebaran data bersifat normal. Temuan ini menegaskan bahwa asumsi normalitas dalam model regresi ini telah terpenuhi, sehingga pengujian hipotesis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

**Uji Multikolinearitas**

Uji ini dilaksanakan dengan tujuan mengidentifikasi ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam suatu dataset penelitian, mengingat bahwa data yang ideal seharusnya terbebas dari fenomena tersebut. Penentuan keberadaan multikolinearitas dapat dilakukan melalui pemeriksaan nilai *Tolerance (Colinearity Tolerance)* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Secara khusus, bila nilai *VIF* < 10 dan

nilai *Tolerance* > 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak menunjukkan adanya multikolinieritas. Sebaliknya, apabila *VIF* > 10 dan *tolerance* < 0,10, maka terdapat indikasi bahwa data mengalami multikolinieritas. Hasil pengujian tersebut disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 10: Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error				Beta	Tol	VIF
1	(Constant)	10.181	2.192			4.644	<.001		
	Lingkungan Kerja Fisik	-.202	.092	.092	-.207	-2.204	.030	.316	3.162
	Motivasi Kerja	1.011	.093	.093	1.017	10.844	<.001	.316	3.162

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Dari tabel diatas yang disajikan dapat diamati bahwa kedua variabel yakni lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja memperoleh hasil yang persis sama, yaitu nilai tolerance sebesar 0,316 dan nilai *VIF* sebesar 3,162. Berdasarkan kriteria yang berlaku (*tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10), dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi gejala multikolinieritas antara variabel-variabel tersebut.

**Uji Heteroskedastisitas**

Peneliti menggunakan uji Glejser serta observasi grafik *scatterplot* untuk memastikan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Kriteria pengujian statistik menetapkan bahwa nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 (*sig.* > 0,05) menandakan model regresi terbebas dari heteroskedastisitas. Secara visual, model dianggap ideal jika titik-titik pada *scatterplot* menyebar secara merata di atas dan di bawah angka 0 tanpa membentuk pola geometris yang konsisten. Berikut adalah data hasil pengujiannya.

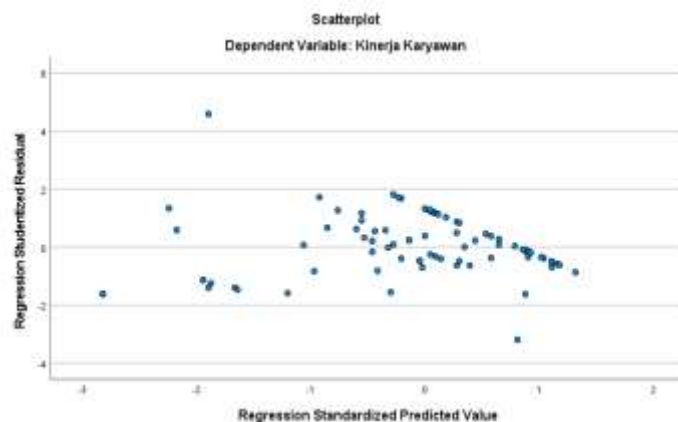
**Tabel 11: Hasil Uji Glejser**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8.230	1.105		7.446	<.001
	Lingkungan Kerja Fisik	-.043	.043	-.155	-.996	.322
	Motivasi Kerja	-.082	.045	-.285	-1.833	.070

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Dari tabel 11 tampak bahwa nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja fisik adalah 0,322, sedangkan untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,70. Kedua nilai tersebut berada di atas level kritis 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat bukti heteroskedastisitas dalam model regresi yang diuji. Dengan demikian, asumsi homoscedasticity terpenuhi. Berikut ini disertakan pula hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik *scatter-plot*.



**Gambar 2: Grafik Scatterplot**

Sumber : Data diolah (2025)



Berdasarkan hasil scatterplot yang diperoleh, dapat diamati bahwa titik-titik data tersebar secara acak serta terdistribusi secara merata di atas maupun di bawah sumbu nol, sehingga mengindikasikan bahwa model regresi yang diestimasi tidak menunjukkan adanya pola heteroskedastisitas.

**Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan sistematis antar observasi yang dapat mengakibatkan penyimpangan model. Melalui uji *Durbin-Watson (DW)*, nilai statistik yang diperoleh akan dianalisis berdasarkan pedoman interpretasi untuk menentukan keberadaan autokorelasi. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 12: Hasil Uji Durbin Watson**  
**Model summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.899	.808	.804	4.53113	1.192

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji autokorelasi, diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,192. Nilai ini berada di rentang 1,100 - 1,550 yang merupakan zona tidak dapat disimpulkan (inconclusive). Hal ini menunjukkan bahwa metode Durbin Watson tidak memberikan kesimpulan yang jelas mengenai ada tidaknya autokorelasi dalam model regresi.

Dikarenakan metode Durbin Watson tidak menemukan kesimpulan yang pasti, maka diperlukan pengujian tambahan untuk memastikan asumsi autokorelasi. Oleh karena itu, pengujian dilakukan dengan cara analisis run test sebagai metode alternatif. Berikut ini merupakan tabel hasil pengujian run test yang dilakukan.

**Tabel 13: Uji Auto korelasi Runs Test**

Runs Test		Unstandardized Residual
Test Value		-.27749
Cases < Test Value		45
Cases >= Test Value		55
Total Cases		100
Number of Runs		32
Z		-.591
Asymp. Sig. (2-tailed)		.554

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas , nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,554. Mengingat angka tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat dipastikan bahwa tidak terjadi gangguan autokorelasi pada data yang diteliti. Temuan ini menegaskan bahwa model regresi telah memenuhi salah satu syarat utama dalam uji asumsi klasik

**Analisis Kuantitatif**

**Uji Regresi Linear**

**Regresi Sederhana**

Uji regresi sederhana ini dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja ( $Y$ ). Analisis tersebut dilaksanakan menggunakan SPSS versi 27, dengan hasil yang ditampilkan pada tabel berikut.

**Tabel 14: Hasil Uji Regresi Sederhana  $X_1$  ke  $Y$**

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.934	3.251		7.669	<.001
	Lingkungan Kerja Fisik	.479	.083	.503	5.758	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS (2025)



Persamaan regresi yang dihasilkan adalah  $Y = 24,934 + 0,479 X_1$ , yang dapat dijabarkan sebagai berikut: Konstanta senilai 24,934 menunjukkan poin awal variabel kinerja (Y) apabila tidak dipengaruhi oleh variabel independen dalam model ini. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) sebesar 0,479 memiliki arah positif. Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik yang dirasakan karyawan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,479 untuk setiap penambahan satu unit pada variabel  $X_1$ .

**Tabel 15: Hasil Uji Regresi Sederhana  $X_2$  ke Y**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	9.367	2.203			4.252	<.001
Motivasi Kerja	.841	.053	.846		15.734	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Melalui persamaan regresi  $Y = 9,367 + 0,841 X_2$ , dapat disimpulkan bahwa konstanta 9,367 mencerminkan nilai dasar kinerja tanpa pengaruh motivasi. Sementara itu, koefisien sebesar 0,841 menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Setiap kenaikan satu poin pada variabel motivasi diprediksi akan meningkatkan efektivitas atau produktivitas karyawan sebesar 0,841 satuan.

Penggunaan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk menilai dampak simultan dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen, serta untuk menggambarkan arah serta kekuatan hubungan di antara variabel-variabel tersebut. Secara khusus, metode regresi berganda diaplikasikan guna menginvestigasi keterkaitan antara faktor lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Output hasil pengolahan data dengan perangkat lunak SPSS versi 27 disajikan dalam tabel yang terlampir.

**Tabel 16: Hasil Uji Regresi Linier Berganda variabel ( $X_1$ ), dan ( $X_2$ ), terhadap (Y)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.333	1.843			6.150	<.001
	Lingkungan Kerja Fisik	-.488	.072	-.513		-6.824	<.001
	Motivasi Kerja	1.252	.075	1.260		16.771	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Persamaan regresi  $Y = 11,333 + 0,488 X_1 + 1,252 X_2$  memberikan gambaran interaksi antarvariabel sebagai berikut:

Konstanta (11,333): Menunjukkan poin awal variabel dependen (Y) saat seluruh variabel independen dalam model ini bernilai nol.

Koefisien  $b_1$  (0,488): Memberikan arti bahwa variabel lingkungan kerja fisik berkontribusi positif terhadap kinerja. Jika  $X_1$  naik satu satuan, maka Y diprediksi meningkat sebesar 0,488 satuan.

Koefisien  $b_2$  (1,252): Menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang kuat, di mana setiap kenaikan satu satuan pada  $X_2$  akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,252 satuan secara signifikan.

**Uji Koefisien Korelasi**

Untuk menafsirkan besaran koefisien korelasi, apakah tergolong kuat atau lemah, dapat digunakan acuan dan kriteria sebagai berikut.

**Korelasi Sederhana**

Berikut hasil perhitungan koefisien korelasi sederhana yang mencerminkan hubungan berpasangan antar variabel penelitian. Pengujian ini bertujuan untuk mengukur signifikansi dan arah hubungan pada objek penelitian PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat, dengan ringkasan hasil sebagai berikut:

**Tabel 17: Hasil Uji Koefisien Korelasi  $X_1$  Terhadap Y**

Correlations			
		Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	.503

	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.503	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan analisis parsial pada tabel yang disajikan, nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,503. Angka ini berada dalam interval 0,40-0,599, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan korelasi yang sedang. Hasil ini menunjukkan adanya keterkaitan positif antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan.

Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar <.001 menunjukkan bahwa korelasi tersebut signifikan pada tingkat kepercayaan 99% ( $\alpha = 0,01$ ). Hal ini membuktikan bahwa hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan bukan terjadi secara kebetulan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik akan cenderung meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

**Tabel 18: Hasil Uji Koefisien Korelasi X2 Terhadap Y**

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.846
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.846	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan analisis parsial dalam tabel diatas, Analisis data mengungkapkan bahwa koefisien korelasi antar variabel mencapai 0,846. Berada pada rentang skala 0,800-1,000, hubungan ini diklasifikasikan sebagai hubungan yang sangat kuat. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa terdapat keterkaitan yang sangat erat di antara kedua variabel tersebut secara statistik.

**Korelasi Berganda**

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk menilai seberapa kuat hubungan simultan atau pengaruh bersama antar variabel pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat, Kota Tangerang Selatan, dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 19: Hasil Uji Korelasi Secara Silmultan Antara (X1) dan (X2) Terhadap (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854	.730	.724	5.37946
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja Fisik				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan analisis simultan pada tabel, koefisien korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,854 (85,4 %) menunjukkan bahwa sekitar 85,4 % variasi pada variabel Kinerja (Y) secara bersamaan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>). Nilai ini mencerminkan hubungan positif yang sangat kuat, berada pada rentang interval 0,800 – 1,000.

**Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi berfungsi sebagai ukuran untuk menilai sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan keragaman data pada variabel dependen. Besaran nilai ini menunjukkan kualitas kecocokan (*goodness of fit*) dari model regresi yang digunakan. Adapun nilai *Adjusted R Square* yang dihasilkan dari proses analisis statistik disajikan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel di bawah ini merangkum temuan koefisien determinasi yang menunjukkan kekuatan prediktif variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian ini.

**Tabel 20: Koefisien Determinasi X1 Terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503	.253	.245	8.90198
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik				

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,253 menunjukkan bahwa 25,3% variabilitas kinerja karyawan dapat diterangkan oleh kondisi lingkungan kerja fisik. Adapun sisa sebesar 74,7% merupakan pengaruh dari faktor eksternal lainnya yang tidak menjadi fokus dalam pengamatan ini. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang cukup namun bukan merupakan faktor tunggal dalam menentukan kinerja..

Tabel di bawah ini merangkum temuan koefisien determinasi yang menunjukkan kekuatan prediktif variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian ini.

**Tabel 21: Koefisien Determinasi X2 Terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846	.716	.714	5.48433
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, nilai  $R^2$  sebesar 0,716 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) menyumbang sekitar 71,6 % terhadap variasi kinerja karyawan ( $Y$ ), sementara sisanya 28,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam kajian ini.

**Tabel 22: Koefisien Determinasi X1 dan X2 Terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899	.808	.804	4.53113
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja Fisik				

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Hasil perhitungan koefisien determinasi, diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 80,8%, yang menunjukkan bahwa 80,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja. Sisanya, yaitu 19,2%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

**Uji t parsial (Uji t)**

Kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan perbandingan nilai thitung dan ttabel. Dengan besaran sampel 100 responden dan 2 variabel bebas, nilai *degree of freedom* (df) adalah 97. Berdasarkan distribusi ttabel, nilai referensi yang diperoleh adalah 1,661. Nilai inilah yang menjadi acuan untuk menentukan apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

**Tabel 24: Hasil Uji t / Uji Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	24.934	3.251			7.669	<.001
	Lingkungan Kerja Fisik	.479	.083	.503		5.758	<.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja  $Y$  dengan nilai thitung 5,758 > ttabel 1,661 dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hasil ini memberikan validasi bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Fenomena ini

mengindikasikan bahwa manajemen dapat meningkatkan *output* kerja karyawan melalui strategi perbaikan infrastruktur dan kenyamanan fisik di area kerja.

**Tabel 25: Hasil Uji t / Uji Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.367	2.203		4.252	<.001
	Motivasi Kerja	.841	.053	.846	15.734	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Uji hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini divalidasi oleh perolehan *t* hitung sebesar 15,734 > 1,661 dan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05.  $H_a$  diterima dan ( $H_o$ ) ditolak, dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi merupakan faktor kunci yang menentukan tinggi rendahnya kinerja. Semakin kuat motivasi yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dihasilkan.

**Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Kriteria pengujian simultan dalam penelitian ini menggunakan perbandingan antara *f* hitung dengan *f* tabel sebesar 3,090, yang diperoleh dari nilai  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 97$  pada taraf nyata 0,05. Hasil ini akan menjadi dasar untuk menilai apakah model regresi yang dibentuk memiliki tingkat signifikansi yang memadai untuk memprediksi kinerja karyawan. Rincian output analisis statistik disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 26: Hasil Uji f hitung**

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8402.121	2	4201.061	204.619	<.001
	Residual	1991.519	97	20.531		
	Total	10393.640	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Melalui uji *f*, diperoleh bukti statistik bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai *f* hitung 204,619 dan signifikansi 0,001, hipotesis penelitian yang diajukan terbukti kebenarannya. Hasil ini memberikan implikasi bagi manajemen bahwa peningkatan kinerja tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus memperhatikan aspek lingkungan fisik dan dorongan motivasi karyawan secara terintegrasi.

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat, Kota Tangerang Selatan, penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Lingkungan kerja fisik terbukti memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini direpresentasikan melalui persamaan regresi  $Y = 24,934 + 0,479 X_1$  dengan koefisien korelasi sebesar 0,503 yang menunjukkan hubungan pada kategori kuat. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai *t* hitung 5,758 > *t* tabel 1,661 dan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga  $H_a$  diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap perbaikan pada kondisi fisik tempat kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan secara nyata.
2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari persamaan regresi  $Y = 9,367 + 0,841 X_2$  dan nilai koefisien korelasi yang sangat tinggi yaitu 0,846. Secara statistik, perolehan *t* hitung sebesar 15,734 jauh melampaui *t* tabel 1,661 dengan signifikansi 0,001. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor internal maupun eksternal paling dominan dalam mendorong produktivitas karyawan di lingkungan kerja. Pengaruh Simultan (X1 dan X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan model regresi berganda  $Y = 11,333 + 0,488 X_1 + 1,252 X_2$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,808 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 80,8% variasi kinerja karyawan, sementara 19,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar kajian ini. Nilai Fhitung 204,619 yang jauh lebih besar dari Ftabel 3,090 memperkuat kesimpulan bahwa sinergi antara lingkungan fisik yang mendukung dan motivasi kerja yang tinggi secara kolektif meningkatkan performa organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T., & Tantri, F. (2019). *Manajemen Pemasaran* (1st ed.). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Anggarian, I., & Meilani, Y. F. C. P. (2021). Kinerja Karyawan Studi Pada Bank X. *Feedforward: Journal of Human Resource*, 1(2), 71.
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT AJS. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 302.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Ghazali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan IBM Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghazali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan IBM Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gimon, L. G. A., Walean, M., Lumatauw, L., Politeknik, 3, Manado, N., Raya Politeknik, J., Bisnis, J. A., & Manado, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Suluttenggo. *MABP*, 5(0431), 1–14.
- Gunawan, I. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grasindo.



- Irianto, A. (2021). *Statistik Untuk Ilmu Sosial: Aplikatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*.
- Istijanto, M. (2018). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jodhi, M. Y. E., & Prijati, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia (Persero). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(3).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). *Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke-11)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human Resource Management*. Terjemahan Rismawati & Mattalatu. Jakarta: Salemba Empat.
- Natania, O., & Martha, L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Economina*, 2(8), 2122–2136.
- Nuraeni, F., & Prabowo, B. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Pasar Minggu. *JORAPI*, 2(4), 969–980.
- Pamungkas, I. B., & Imbron. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti.
- Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 2(3), 67–71.
- Risahondua, N. S., Laurens, S., & Bahasoan, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(2), 7054–7065.
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rizal, T. K., & Rovita, A. (2025). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Garda Mitra Nasional Tangerang. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(4), 7328–7342.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management*. United States of America: Pearson Education Inc.
- Santoso, S. (2019). *Mahir Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Redika Aditama.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.



- Siboro, J. K., & Syahreza, D. S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan. *Jurnal PLANS*, 11(1), 834–843.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sinambela, L. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Stanley, S., & Remiasa, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas sebagai Variabel Mediasi. *Agora*, 10(1), 121–131.
- Sudjana, N. (2019). *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. (2018). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wibisono, J., Rianti, M., & Hanif, H. (2022). Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Literatur. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 4(2), 1174–1189.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

