

## Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali

Iis Oktavia

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia  
Jl. Jend. Sudirman No.Km.4 No. 62, 20 Ilir D. IV, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30129  
[iisoktavia008@gmail.com](mailto:iisoktavia008@gmail.com)

Hamid Halin

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia  
Jl. Jend. Sudirman No.Km.4 No. 62, 20 Ilir D. IV, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30129  
[hamidhalin@uigm.ac.id](mailto:hamidhalin@uigm.ac.id)

Endah Dewi Purnamasari

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia  
Jl. Jend. Sudirman No.Km.4 No. 62, 20 Ilir D. IV, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30129  
[endahdps@uigm.ac.id](mailto:endahdps@uigm.ac.id)

### Article's History:

Received 19 Juni 2023; Received in revised form 7 Juli 2023; Accepted 22 Juli 2023; Published 1 Agustus 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

### Suggested Citation:

Oktavia, I., Halin, H., & Purnamasari, E. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (4). 1599-1610  
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1394>

### Abstract

This study aims to find out how the influence of the physical work environment and work motivation on employee performance at the Penukal sub-district office, Pali district. In this study, it was collected by distributing questionnaires to 42 respondents. The data analysis technique used is a multiple linear regression model by testing the classical assumptions. While those used to see the extent to which the accuracy and feasibility of research instruments (measuring variables) are used to test the validity and reliability. Hypothesis testing is done by t test and F test. The results of this study indicate that partially the physical work environment has a significant effect on employee performance (Sig.t 0.002 <0.05, H1 is accepted), and work motivation has a significant effect on employee performance at the Penukal District Office of Pali Regency (Sig.t 0.005 < .05, H2 accepted). The results of the F test analysis and the coefficient of determination show that simultaneously the physical work environment and work motivation have a significant effect of 42.2 percent on employee performance at the Penukal District Office of Pali Regency (Sig.F 0.000 <0.05, H3 is accepted). This shows that the better the physical work environment and the higher the work motivation that exists in employees, the better and higher the performance produced by TKS employees at the Penukal District Office, Pali Regency.

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

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat penukal kabupaten pali. Dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan 42 responden. Teknis analisis data yang digunakan adalah model regresi linear berganda dengan melakukan uji asumsi klasik. Sedangkan yang digunakan untuk melihat sejauh mana keakurasian dan kelayakan alat instrumen penelitian (mengukur variabel) digunakan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Sig.t 0,002 < 0,05, H<sub>1</sub> diterima), dan motivasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali (Sig.t 0,005 < 0,05, H<sub>2</sub> diterima). Hasil analisis uji F dan koefisien determinasi menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 42,2 persen terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali (Sig.F 0,000 < 0,05, H<sub>3</sub> diterima). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik dan semakin tinggi motivasi kerja yang ada pada diri pegawai maka akan semakin baik dan tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai TKS pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dan sumber daya manusia menjadi salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya dengan harapan apa menjadi tujuan organisasi akan tercapai (Mangkunegara, 2017).

Keberhasilan sebuah organisasi kedinasan juga tak lepas pada kinerja pegawai yang baik dan kinerja pegawai yang baik juga berpengaruh dengan hasil kerja pegawai. Ketika suatu organisasi dinas mengalami perkembangan, maka sumber daya manusia akan mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting. Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, diukur dari capaian berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, serta berdasarkan sikap dan dukungan pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2018), Lingkungan kerja fisik adalah suatu lingkungan dimana para pekerja beraktivitas dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Semua keadaan bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan secara optimal dikarenakan keadaan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman tanpa adanya gangguan, seperti tingkat suhu udara yang tidak tepat, keadaan bangunan yang tidak memadai, penerangan dalam suatu ruangan yang kurang atau lebih, adanya kebisingan dan gangguan lainnya.

Hasibuan (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian, maka jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks. Pemberian motivasi ini dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan kerja pegawai dalam pencapaian target kerja organisasi (Mangkunegara, 2017).

Indikasi permasalahan yang terjadi pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali antara lain adalah faktor lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung pegawai untuk bekerja secara maksimal. Kondisi tersebut diantaranya sering terjadi gangguan pada listrik yang sering mati, sementara kantor tidak memiliki Genset dan UPS sebagai daya listrik cadangan bagi perangkat komputer agar tetap bisa bekerja. Ruangan kerja pegawai kurang luas dan tidak ada penyediaan seperti ac dan musik untuk menunjang kenyamanan pegawai serta komputer yang belum cukup lengkap.

Permasalahan lainnya adalah motivasi kerja pegawai yang kurang tinggi, sehingga banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai target yang telah ditetapkan. Indikasi faktor penyebab kurangnya motivasi kerja terutama pada pegawai yang berstatus Tenaga Kerja Sukarela (TKS) ini antara lain disebabkan karena gaji/upah dan insentif yang diterima kurang memadai, promosi jabatan dan jenjang karir yang tidak jelas, serta kurang mendapat kesempatan mengembangkan diri.

Tujuan penelitian ini ialah menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali”.

## Tinjauan Pustaka

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nitisemito (2019), menyatakan bahwa Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Menurut Hasibuan (2018), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2018), menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan merupakan semua hal yang ada dalam ruangan kerja atau di area para pekerja yang dapat berpengaruh dalam kinerjanya, karena lingkungan kerja mempunyai peran dalam meningkatkan kinerja para karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik. Disisi lain lingkungan kerja dikatakan sebagai keadaan atau suasana yang terjadi disekitar pegawai yang mempengaruhi perubahan individu dalam diri pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Nitisemito (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seseorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

### Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2017), motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Istilah motivasi berasal dari kata *movere* yang artinya bergerak atau penggerakan. Motivasi dalam sehari-hari yang kita tahu adalah suatu dorongan dalam diri seseorang yang memiliki suatu tujuan tertentu untuk dapat mencapainya. Kuat atau tidaknya motivasi inilah yang menentukan pergerakan manusia untuk bisa mencapai tujuannya atau tidak.

Menurut Mangkunegara (2017), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

### Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Di sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2018) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu. Secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam priode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Seorang karyawan memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya.

## Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali. Ruang lingkup penelitian ini akan membahas permasalahan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali. Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali, beralamat di Jl. Lintas Belimbing-Sekayu No.1, Babat, Kecamatan Penukal Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, Sumatera Selatan 313115, Indonesia. Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kabupaten di wilayah kerjanya, yang mencakup bidang pemerintahan, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pembinaan kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum lainnya yang diserahkan Bupati.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertutup dengan cara memilih jawaban yang telah tersedia. Alternatif jawaban terdiri atas lima skor skala *Likert* bernilai satu (1) sampai lima (5). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang bertujuan untuk mengumpulkan beberapa data dan data tersebut akan digunakan untuk menguji hipotesis. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner kepada 42 orang responden, yaitu seluruh pegawai TKS di Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali. Penelitian ini dilakukan menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *software program IBM SPSS v 25 for Windows*.

Analisis didalam penelitian ini analisis uji statistik deskriptif data variabel, uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas dan uji multikolinearitas, analisis regresi linier berganda, uji t parsial dan uji f simultan, Koefisien Korelasi (R), uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

## Hasil dan pembahasan

### Hasil

#### Uji Instrumen Variabel Penelitian

#### Uji Validitas

Tabel 1. Tabel Data Hasil Uji Validitas Butir Item Instrumen Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)

Variabel	Butir item	r-hitung	r-tabel (df:42)	Interprestasi
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	1	0.808	0,304	Valid
	2	0.564		Valid
	3	0.569		Valid
	4	0.735		Valid
	5	0.809		Valid
	6	0.553		Valid
	7	0.485		Valid
	8	0.668		Valid
	9	0.499		Valid
	10	0.843		Valid
	11	0.349		Valid
	12	0.483		Valid
	13	0.684		Valid
	14	0.424		Valid
	15	0.561		Valid
	16	0.517		Valid

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan SPSS V.25 (2022)

Berdasarkan data hasil uji validitas butir item instrumen variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) yang terdiri dari 16 butir pernyataan pada Tabel 1, maka didapat bahwa nilai perolehan hasil uji korelasi (r-hitung) untuk seluruh butir item pernyataan adalah lebih besar dari nilai r-tabel (r-hitung > r-tabel 0,304).

Dengan demikian, maka hasil ini menunjukkan bahwa pada taraf signifikan 5% (0,05) seluruh butir item instrumen variabel lingkungan kerja fisik dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel penelitian, sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

**Tabel 2. Tabel Data Hasil Uji Validitas Butir Item Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

Variabel	Butir item	r-hitung	r-tabel (df:42)	Interprestasi
Motivasi kerja (X <sub>2</sub> )	1	0.558	0,304	Valid
	2	0.672		Valid
	3	0.608		Valid
	4	0.555		Valid
	5	0.542		Valid
	6	0.416		Valid
	7	0.586		Valid
	8	0.668		Valid

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan SPSS V.25 (2022)

Berdasarkan data hasil uji validitas butir item instrumen variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada Tabel 2, maka didapat bahwa nilai perolehan hasil uji korelasi (r-hitung) untuk seluruh butir item pernyataan adalah lebih besar dari nilai r-tabel (r-hitung > r-tabel 0,304).

Dengan demikian, maka hasil ini menunjukkan bahwa pada taraf signifikan 5% (0,05) seluruh butir item instrumen variabel motivasi kerja dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel penelitian, sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

**Tabel 3. Tabel Data Hasil Uji Validitas Butir Item Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	Butir item	r-hitung	r-tabel (df:42)	Interprestasi
Kinerja pegawai (Y)	1	0.731	0,304	Valid
	2	0.599		Valid
	3	0.818		Valid
	4	0.708		Valid
	5	0.546		Valid
	6	0.874		Valid
	7	0.531		Valid
	8	0.762		Valid
	9	0.365		Valid
	10	0.362		Valid

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan SPSS V.25 (2022)

Berdasarkan data hasil uji validitas butir item instrumen variabel kinerja pegawai (Y) yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada Tabel 3, maka didapat bahwa nilai perolehan hasil uji korelasi (r-hitung) untuk seluruh butir item pernyataan adalah lebih besar dari nilai r-tabel (r-hitung > r-tabel 0,304).

Dengan demikian, maka hasil ini menunjukkan bahwa pada taraf signifikan 5% (0,05) seluruh butir item instrumen variabel kinerja pegawai dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel penelitian, sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Kriteria pengujiannya adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Reliability Coefficient Alpha*) lebih besar dari 0,60 (*Cronbach's Alpha* > 0,60), maka data instrumen yang diukur sebagai alat ukur variabel adalah reliabel yaitu dapat dipercaya dan diandalkan (Ghozali, 2018).

**Tabel 4. Tabel Rangkuman Nilai Koefisien *Reliability Cronbach's Alpha* Pada Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X1, X2 Dan Y**

No	Variabel	N butir item	Nilai Koefisien Reliabilitas Cronbach's Alpha	Ket.
1.	Lingkungan kerja fisik (X1)	16	0.908	Reliabel (andal/dapat dipercaya)
2.	Motivasi kerja (X2)	8	0.837	Reliabel (andal/dapat dipercaya)
3.	Kinerja pegawai (Y)	10	0.892	Reliabel (andal/dapat dipercaya)

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan SPSS V.25 (2022)

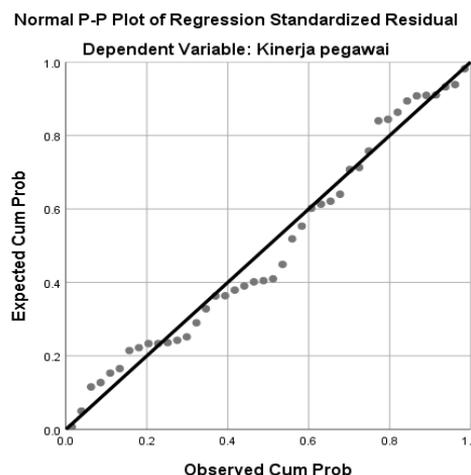
Berdasarkan data dari hasil uji reliabilitas instrumen pada Tabel 4, maka didapat nilai koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach's* untuk variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,908, variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,837 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,892. Nilai ini menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach's* semua variabel lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's Alpha* > 0,60).

Dengan demikian, maka pada taraf signifikan 5% (0,05) data skor jawaban responden pada ketiga instrumen variabel penelitian dinyatakan reliabel dan memenuhi persyaratan dapat dipercaya serta diandalkan sebagai alat ukur variabel penelitian. Sehingga data yang ada memenuhi syarat untuk dilakukan analisis selanjutnya.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas Data

Distribusi sebaran data penelitian dengan data kinerja pegawai sebagai variabel dependen (terikat) dapat dilihat pada gambar Grafik P-P Plot berikut ini.



**Gambar 1. Grafik P-P Plot Uji Normalitas Distribusi Data**

Berdasarkan gambar Grafik P-P Plot diatas menunjukkan bahwa distribusi sebaran data mengikuti garis linier diagonal. Mengacu pada pendapat Ghozali bahwa model yang berdistribusi normal atau mendekati normal, jika grafik menunjukkan pola yang memperlihatkan data yang bergerak mengikuti garis linier diagonal.

Dengan demikian, maka distribusi sebaran data penelitian dengan data kinerja pegawai sebagai variabel dependen (terikat) pada Gambar 1, dapat dinyatakan berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk dilakukan analisis selanjutnya.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 5. Tabel Nilai Tolerance Dan VIF Pada Uji Multikolonieritas Variabel Bebas**

No	Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
1.	(X <sub>1</sub> ) Lingkungan kerja fisik	0.869	1.011	Tidak ada indikasi multikolinearitas
2.	(X <sub>2</sub> ) Motivasi kerja	0.898	1.113	Tidak ada indikasi multikolinearitas

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan SPSS V.25 (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 5, menunjukkan bahwa hasil uji multikolonieritas untuk data variabel lingkungan kerja fisik dan variabel motivasi kerja menghasilkan nilai VIF (*variance inflation factor*) lebih kecil dari (<) 10 dan nilai toleransi lebih besar dari (>) 0,01. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa pada taraf signifikan 0,05, maka permodelan regresi dengan data kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y) dinyatakan terbebas dari masalah multikolinearitas antar variabel bebas/penjelas dan memenuhi syarat untuk dilakukan analisis selanjutnya.

## Uji Regresi Linier Ganda

Berikut ini disajikan tahapan hasil perhitungan analisis regresi sederhana dengan menggunakan *Software IBM SPSS Versi 25,0 for Windows*.

## Uji Model Persamaan Regresi

### Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier ganda guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian peneliti, yaitu bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara simultan dan secara parsial.

**Tabel 6. Tabel Nilai Koefisien Regresi Variabel X1 Dan X2 Hasil Uji t Pada Model Rumus Persamaan Regresi**

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
Konstanta	3.814	6.973		0.547	0.588
Lingkungan kerja fisik	0.450	0.138	0.419	3.261	0.002
Motivasi kerja	0.492	0.166	0.380	2.962	0.005

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan SPSS V.25 (2022)

Estimasi nilai dari data pada model persamaan regresi linier ganda diatas, dapat diartikan dan memiliki makna sebagai berikut:

- Nilai konstanta 3,814, artinya tingkat kinerja pegawai di Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali dapat diasumsikan adalah sebesar 3,814 poin dengan kondisi faktor tingkat lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja pada saat ini dalam keadaan konstan atau tetap (0).
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) adalah 0,450 dan nilai probabilitas signifikan t sebesar 0,002 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan dapat meningkat sebesar 0,450 poin jika faktor tingkat lingkungan kerja fisik dapat ditingkatkan sebesar 1 poin lebih baik dari kondisi konstan atau tetap (0).
- Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X<sub>2</sub>) 0,492 dan nilai probabilitas signifikan t sebesar 0,005 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan dapat meningkat sebesar 0,492 poin jika faktor motivasi kerja meningkat 1 poin lebih baik dari kondisi konstan atau tetap (0).

## Uji Koefisien Korelasi (R)

**Tabel 7. Tabel Nilai Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.649 <sup>a</sup>	0.422	0.392	2.00285

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Lingkungan kerja fisik

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan SPSS V.25 (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 7, maka didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,649. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai sebesar 64,9 persen.

Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai TKS pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali tidak terlepas dari kondisi lingkungan kerja fisik serta motivasi kerja yang ada. Artinya, jika kondisi lingkungan kerja fisik serta motivasi kerja pegawai yang ada baik, maka kinerja yang dihasilkan pegawai juga akan dapat ikut baik.

## Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis koefisien determinan (R<sup>2</sup> atau *R-Square*) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi kerja (X2) menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y). Analisis ini dilakukan untuk mengukur besarnya proporsi atau presentase dari jumlah variasi dari variabel terikat (Y), atau untuk mengukur sumbangan/pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi yang ditunjukkan melalui *Model Summary* pada Tabel 7, diperoleh nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,422. Maka, nilai ini menunjukkan bahwa 42,2 persen variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja. Dengan demikian, berdasarkan data hasil temuan analisis koefisien determinasi ini maka dapat dinyatakan bahwa faktor lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali sebesar 42,2 persen, sedangkan 57,8 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor kepemimpinan, kompensasi, disiplin, budaya organisasi, etos kerja dan lainnya.

## Uji F (Anova)

**Tabel 8. Tabel Nilai Probabilitas (Sig.) Uji-F: Tingkat Keberartian Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan**

Model	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
Regresi	114.127	2	57.063	14.225	0.000 <sup>b</sup>
Residual	156.445	39	4.011		
Total	270.571	41			

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan SPSS V.25 (2022)

Berdasarkan data hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Permodelan rumus persamaan regresi linier ganda yang dibangun untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, adalah memenuhi kriteria fit dan layak digunakan.
2. Secara bersama-sama (simultan) lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Uji Hipotesis

Pada bagian ini akan diuraikan hasil pengujian hipotesis penelitian ( $H_{1-3}$ ) yang telah ditetapkan dengan melihat tingkat keberartian pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial (individu) dan simultan (bersama-sama), selanjutnya akan diuraikan pembahasan hasil temuan penelitian.

Pengujian hipotesis parsial untuk hipotesis penelitian  $H_1$  dan  $H_2$  akan dilakukan dengan analisis uji t, sedangkan untuk pengujian hipotesis simultan  $H_3$  dengan menggunakan uji F statistik. Kriteria ketentuan pengambilan keputusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Hipotesis parsial  $H_1$ , jika nilai probabilitas sig.t < 0,05, maka hipotesis diterima. Artinya, bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Hipotesis parsial  $H_2$ , jika nilai probabilitas sig.t < 0,05, maka hipotesis diterima. Artinya, bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hipotesis simultan  $H_3$ , jika nilai probabilitas sig.F < 0,05, maka hipotesis diterima. Artinya, bahwa secara simultan lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rangkuman data nilai probabilitas uji t (Sig.t) untuk hipotesis parsial  $H_1$  dan  $H_2$  serta uji F (Sig.F) untuk hipotesis simultan  $H_3$  berdasarkan hasil dari analisis statistik regresi linier ganda, disajikan pada Tabel 9, berikut:

**Tabel 9. Tabel Rangkuman Nilai Koefisien Probabilitas Pada Uji t (Parsial) Dan Uji F (Simultan)**

Hipotesis	Parameter	Probabilitas (Sig.)		$\alpha$ 5% (0,05)	Keterangan
		F	t		
$H_1$	Lingkungan kerja fisik	-	0,002	<	Berpengaruh Signifikan
$H_2$	Motivasi kerja	-	0,005	<	Berpengaruh Signifikan
$H_3$	Lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja	0,000	-	<	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan SPSS V.25 (2022)

### Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan data hasil analisis uji t statistik terhadap parameter variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) pada Tabel 9, maka didapat nilai koefisien probabilitas signifikan t (Sig.t) sebesar 0,002. Dengan demikian pada taraf signifikan 5% (0,05), nilai probabilitas Sig.t 0,002 < 0,05. Maka secara statistik pada taraf signifikan 5% (0,05), dapat dinyatakan bahwa hipotesis parsial  $H_1$  terbukti dan diterima.

Temuan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik di dalam ruangan Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali maka akan semakin baik dan tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2018), bahwa suatu organisasi dapat menjaga serta meningkatkan kinerja pegawai maka salah satu hal yang dapat dilakukan adalah menjaga atau dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan di dalam perusahaan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Temuan hasil dalam penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Rifka Wulandari (2017), Sevynica Rianda dan Alex Winarno (2022), Faizal Dwi Prihastoto dan Agung Nugroho Adi (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Purnama Sari (2022), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, membuktikan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai TKS pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali sangat dipengaruhi oleh bagaimana kondisi lingkungan kerja fisik ruangan kantor yang ada. Maka, sebagai salah satu upaya meningkatkan kinerja pegawai kedepannya, kondisi ini sangat perlu mendapat

perhatian pimpinan untuk dilakukan pembenahan serta perbaikan agar lebih baik. Beberapa hal yang dapat menjadi prioritas untuk dilakukan pembenahan perbaikan didalam ruangan kantor diantaranya adalah pada aspek ventilasi peredaran dan pertukaran udara, kelembaban suhu udara, Pencahayaan setengah tak langsung serta pencahayaan langsung dalam ruangan, warna jendela ruangan kantor agar senada dengan warna dinding ruangan, kemampuan ruangan kantor dalam meredam kebisingan dan kegaduhan dari luar sehingga pegawai merasa tenang dan nyaman dalam bekerja.

Dengan demikian, terciptanya kondisi lingkungan kerja fisik yang baik, tenang serta nyaman di Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali maka diharapkan akan dapat berkontribusi positif secara lebih maksimal dalam mendukung kinerja pegawai TKS agar mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi organisasi akan dapat terwujud.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan data hasil analisis uji t statistik terhadap parameter variabel ( $X_2$ ) motivasi kerja pada Tabel 9, maka didapat nilai koefisien probabilitas signifikan t (Sig.t) sebesar 0,005. Dengan demikian pada taraf signifikan 5% (0,05), nilai probabilitas Sig.t 0,005 < 0,05. Maka secara statistik pada taraf signifikan 5% (0,05), dapat dinyatakan bahwa hipotesis parsial  $H_2$  terbukti dan diterima.

Temuan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali. Artinya, semakin baik dan tinggi motivasi kerja yang ada pada diri pegawai maka akan semakin baik dan tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai TKS pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017), bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian, maka jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks. Pemberian motivasi ini dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan kerja pegawai dalam pencapaian target kerja organisasi.

Temuan hasil dalam penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Tien Yustini, Luis Marnisah dan Yusnita Rochmah (2022), Pumama Sari (2022), M. Hafis Erlangga, Juhaini Alie dan Tien Yustini (2022), menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan dengan penelitian Ida Ayu Brahmawati (2008) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan, maka temuan dalam penelitian ini tidak sejalan.

Berdasarkan uraian diatas, maka membuktikan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai TKS pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali sangat dipengaruhi oleh bagaimana tingkat motivasi kerja pegawainya. Salah satu upaya meningkatkan kinerja pegawai kedepannya, maka organisasi harus memberikan perhatian serius untuk segera melakukan pembenahan guna meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memperbaiki semua aspek pemberian motivasi yang ada saat ini agar kegairahan kerja pegawai lebih meningkat. Pembenahan terutama pada faktor penerapan kebijakan kesempatan promosi jabatan dan jenjang karir, kesediaan untuk saling bekerjasama dan tolong menolong baik antara sesama pegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan dalam menjalankan pekerjaan, penghargaan bagi pegawai yang berprestasi serta kesempatan yang adil bagi setiap pegawai untuk mengikuti pelatihan dan Diklat jika hal tersebut memang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai yang bersangkutan.

Dengan demikian, maka harapan organisasi Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya agar mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi organisasi akan dapat terwujud.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan data hasil analisis uji F statistik terhadap parameter variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja pada Tabel 9, maka didapat nilai koefisien probabilitas signifikan t (Sig.t) sebesar 0,000. Dengan demikian pada taraf signifikan 5% (0,05), nilai probabilitas Sig.t 0,000 < 0,05. Maka secara statistik pada taraf signifikan 5% (0,05), dapat dinyatakan bahwa hipotesis simultan  $H_3$  terbukti dan diterima.

Temuan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali. Hasil menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,2

persen, sedangkan 57,8 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor kepemimpinan, kompensasi, disiplin, budaya organisasi, etos kerja dan lainnya. Artinya, semakin baik lingkungan kerja fisik dan semakin tinggi motivasi kerja yang ada pada diri pegawai maka akan semakin baik dan tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai TKS pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2017), bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat penting. Adanya motivasi yang kuat maka pegawai tersebut akan memiliki dorongan yang kuat untuk melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja akan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain berupa kuantitas dan kualitas pelayanan, jangka waktu dan sikap kooperatif dalam organisasi. Untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, organisasi harus mampu memberikan perhatian terhadap beberapa faktor antara lain faktor kualitas dan kemampuan pegawai yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai. Faktor sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja). Serta faktor supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Temuan hasil dalam penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Pumama Sari (2022) dan penelitian M. Hafis Erlangga, Juhaini Alie dan Tien Yustini (2022), menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka membuktikan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai TKS pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali sangat dipengaruhi oleh bagaimana kondisi lingkungan kerja fisik dan tingkat motivasi kerja pegawainya. Untuk itu kedepannya, sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai maka diharapkan kepada organisasi dinas agar dapat memberikan perhatian lebih serius untuk segera membenahi penerapan pemberian daya motivasi agar lebih baik sehingga mampu menciptakan kegairahan kerja pegawai lebih tinggi agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dan tujuan organisasi melalui pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri bagi seluruh pegawai. Pembenahan perbaikan pemberian daya motivasi tersebut dimulai dari ketepatan waktu dalam pemberian insentif, kejelasan dan keadilan dalam promosi jabatan dan jenjang karir, kesediaan untuk saling bekerjasama dan tolong menolong baik antara sesama pegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan dalam menjalankan pekerjaan, kesediaan untuk memberikan pujian dan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi serta kesempatan yang adil bagi setiap pegawai untuk mengikuti pelatihan dan Diklat jika hal tersebut memang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai yang bersangkutan. Melakukan pembinaan bagi seluruh pegawai agar mampu menjalin hubungan komunikasi dan kerjasama yang baik antara sesama pegawai maupun dengan atasan, lebih rajin dan lebih berhati-hati dalam bekerja agar mampu memberikan hasil yang maksimal baik secara kuantitas maupun secara kualitas sesuai harapan.

Dengan demikian, maka harapan organisasi pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi organisasi akan dapat terwujud dimasa mendatang.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **KESIMPULAN**

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik di Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.
3. Lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali. Artinya, semakin baik lingkungan kerja fisik dan semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan semakin baik dan tinggi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai TKS pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali.

## SARAN

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, pada kantor camat penual kabupaten pali sebaiknya melakukan proses pembenahan pada faktor lingkungan kerja fisik didalam ruangan kantor diantaranya adalah perbaikan pada ventilasi peredaran dan pertukaran udara, memperluas ruangan kantor, serta menambahkan fasilitas seperti ac, genset dan komputer. Pembenahan guna meningkatkan motivasi kerja pegawai terutama pada faktor kejelasan serta keadilan dalam promosi jabatan dan jenjang karir, kesediaan untuk saling bekerjasama dan tolong menolong dalam menjalankan pekerjaan, serta kesempatan yang adil bagi setiap pegawai untuk mengikuti pelatihan dan Diklat. Melakukan pembinaan bagi seluruh pegawai agar mampu menjalin hubungan komunikasi dan kerjasama yang baik antara sesama pegawai maupun dengan atasan, lebih rajin dan lebih berhati-hati dalam bekerja.
2. Evaluasi secara berkala terhadap langkah-langkah atau strategi yang telah dijalankan, dan secara priodik melakukan analisis terhadap hasil kerja yang ada saat ini guna meningkatkan kinerja agar mampu memberikan hasil yang maksimal baik secara kuantitas maupun secara kualitas sesuai harapan dimasa yang akan datang.
3. Bagi peneliti selanjutnya, temuan penelitian ini dapat dijadikan informasi dan referensi dalam menambah wawasan pengetahuan tentang sumber daya manusia, sehingga dapat mengembangkan variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti variabel kepemimpinan, kompensasi, disiplin, budaya organisasi, etos kerja dan lainnya.

## Daftar Pustaka

- Asriel, Armida Silvia., dkk. 2017. *Manajemen Kantor*. Jakarta: Kencana.
- Erlangga, M. Hafis., Juhaini Alie, Tien Yustini. 2022. Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*. p-ISSN:2541-0849, e-ISSN:2548-1398, Vol. 7, No. 11, November 2022, hal: 16186-16197. Fakultas Ekonomi, Program Magister Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Halin, Hamid. 2018. Pengaruh Kualitas Produk terhadap Kepuasan Pelanggan Semen Baturaja di Palembang pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. *Journal article/Jurnal Ecoment Global (/id/journals/jurnal-ecoment-global)*. DOI 10.35908 / jeg.v3i2.477 (<https://dx.doi.org/10.35908/jeg.v3i2.477>)
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara, Jakarta Indonesia.
- Lestari, Dwi. 2017. Pengaruh Kinerja Pegawai, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kualitas Pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magelang. *Skripsi*. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM (I. Taufik (ed.); 8th ed.)*. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. 2019. *Manajemen Personalialia (7th ed.)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pramaswara, Arvian Setya., Isep Amas Priatna. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLANETMAS ADIDAYA BOGA. *Jurnal PERKUSI (Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia)*. Vol 1, No.3, Juli 2021. Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia.
- Prihastoto, Faizal Dwi., Agung Nugroho Adi. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. PRIME LINE INTERNATIONAL MALANG. *Jurnal Ekonomi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Rianda, Sevynica., Alex Winarno. 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT RAJASALAND BANDUNG. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi dan Pelayanan Publik*. Universitas Bina Taruna Gorontalo. Volume IX Nomor 2, hal. 192-203, 2022.