



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA  
TBK CABANG PARUNG BOGOR**

**Arsita Yuniarsih<sup>1</sup>, Styo Budi Utomo, S. Pd.I., M.M.<sup>2</sup>**  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email: [niaarstaa@gmail.com](mailto:niaarstaa@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01759@unpam.ac.id](mailto:dosen01759@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

**Purpose.** *This research aims to determine the role of the Physical Work Environment and Work Motivation on Employee Performance both partially and simultaneously*

**Methods.** *This research method uses the Descriptive Quantitative method*

**Results.** *The t (partial) test results between work environment variables to employee performance show the value of count > ttabel (15,557 > 1,994) and sig < 0.05 (0.000 < 0.05) so that Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that there is a significant positive relationship or influence between the physical work environment and employee performance. The t (partial) test results between work motivation variables against employee performance show the value of the count > ttabel (15,752 > 1,994) and sig < 0.05 (0.000 < 0.05) so that Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that there is a significant relationship or positive influence between work motivation and employee performance. The results of simultaneous testing between work environment variables and work motivation show that the value of Fhitung 208,460 > Ftable 3,13 or the sig value of 0.000 < 0.05 then Ho is rejected and Ha is accepted, then the research results show that there is a significant positive influence between the physical work environment and simultaneous work motivation on employee performance at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Bogor Parung Branch.*

**Implications.** *From the research, suggestions can be given, among others, companies need to pay more attention to wide working space, which can interfere with employee performance in working, because the narrow space can interfere with employees in carrying out their duties, companies need to pay more attention to the needs of employees by providing allowances such as holidays (THR), meal allowances, facilities, annual leave, and others. And employees should increase the quantity of work and be more creative in accordance with the company's work plan, employees must be more active and improve their work ethic in completing work in order to exceed the company's targets and employees must improve their abilities so that the stages of employee work can run effectively and can benefit the company.*

**Keywords.** *physical work environment, work motivation, employee performance*

### ABSTRAK

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan.

**Metode.** Metode penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif Deskriptif

**Hasil.** Hasil uji t (parsial) antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai thitung > ttabel ( $15,557 > 1,994$ ) dan sig < 0.05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat hubungan atau pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t (parsial) antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai thitung > ttabel ( $15,752 > 1,994$ ) dan sig < 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat hubungan atau pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai Fhitung  $208,460 > Ftabel 3,13$  atau nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Parung Bogor.

**Implikasi.** Dari penelitian dapat diberikan saran antara lain perusahaan perlu lebih memperhatikan ruang gerak bekerja luas, yang dapat mengganggu performa kinerja pegawai dalam bekerja menurun, karena adanya ruang yang sempit dapat mengganggu para karyawan dalam menjalankan tugasnya, perusahaan perlu lebih memperhatikan kebutuhan para karyawan dengan memberikan tunjangan-tunjangan seperti hari raya (THR), tunjangan makan, fasilitas-fasilitas, cuti tahunan, dan lain-lain. Serta karyawan hendaknya meningkatkan kuantitas kerja dan lebih kreatif lagi agar sesuai dengan rencana kerja perusahaan, Karyawan harus lebih giat dan meningkatkan etos kerja dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat melebihi target perusahaan dan karyawan harus meningkatkan kemampuan agar tahapan pekerjaan karyawan dapat berjalan efektif serta dapat menguntungkan perusahaan.

**Kata Kunci.** Lingkungan Kerja Fisik; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Peranan Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi sangat penting mengingat komponen tersebut dapat menentukan tingkat keberhasilan perusahaan. Pengelolaan manajemen bisnis yang profesional dan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan perusahaan demi tercapainya tujuan utama perusahaan tersebut. Disisi lain, faktor lingkungan kerja yang kondusif juga turut mendukung tingkat kualitas kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan. Dari fenomena yang terjadi pada karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Parung maka perlu menjadi perhatian karena apabila lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja rendah, akan berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang baik dan optimal.

Lingkungan kerja merupakan faktor kunci yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai organisasi dan perusahaan. lingkungan kerja yang baik telah terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan tingkat kepuasan karyawan. Ini mencakup berbagai aspek, seperti kondisi fisik tempat kerja, budaya perusahaan, kebijakan dan praktik perusahaan, serta hubungan antar-karyawan dan manajemen. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Tbk Cabang Parung Bogor.

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

### Lingkungan Kerja Fisik

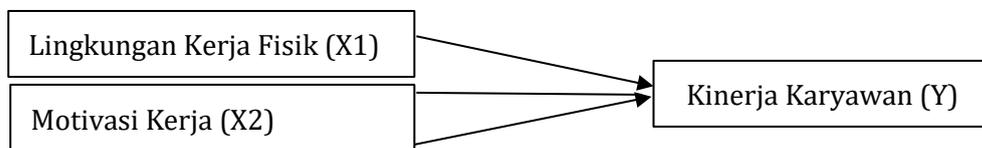
Menurut Afandi (2016:51), "Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti *temperature*, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja".

### Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2016:201), "Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu".

### Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayati (2016:147) Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika".



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## Hipotesis

Sugiyono (2017:63), "Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan". Dengan kata lain, hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dianggap atau dipandang sebagai kesimpulan yang bersifat sementara".

H<sub>a1</sub>: Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Parung Bogor.

Ha2: Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Parung Bogor.

Ha3: Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Parung Bogor.

### 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:44), "Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian penelitian kuantitatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan".

Penelitian ini mengulas mengenai variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebagai variable independent, serta variable Kinerja Pegawai (Y) sebagai variable dependen. Objek yang diselidiki dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dalam konteks Kinerja Karyawan (Y) PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Parung Bogor . Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Parung Bogor berjumlah 242 karyawan, teknik sampel yang digunakan adalah *Simple random sampling* dengan rumus slovin dengan hasil 71 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder.

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	rtabel	rhitung	Keterangan
X1.1	0,2335	0,757	Valid
X1.2	0,2335	0,653	Valid
X1.3	0,2335	0,831	Valid
X1.4	0,2335	0,805	Valid
X1.5	0,2335	0,683	Valid
X1.6	0,2335	0,656	Valid
X1.7	0,2335	0,650	Valid
X1.8	0,2335	0,720	Valid
X1.9	0,2335	0,737	Valid
X1.10	0,2335	0,791	Valid

Item	rtabel	rhitung	Keterangan
X2.1	0,2335	0,658	Valid
X2.2	0,2335	0,802	Valid
X2.3	0,2335	0,718	Valid
X2.4	0,2335	0,706	Valid
X2.5	0,2335	0,694	Valid
X2.6	0,2335	0,741	Valid
X2.7	0,2335	0,807	Valid
X2.8	0,2335	0,884	Valid
X2.9	0,2335	0,692	Valid
X2.10	0,2335	0,813	Valid

Item	rtabel	rhitung	Keterangan
Y1.1	0,2335	0,791	Valid
Y1.2	0,2335	0,724	Valid
Y1.3	0,2335	0,632	Valid
Y1.4	0,2335	0,721	Valid
Y1.5	0,2335	0,825	Valid
Y1.6	0,2335	0,817	Valid
Y1.7	0,2335	0,800	Valid
Y1.8	0,2335	0,864	Valid
Y1.9	0,2335	0,828	Valid
Y1.10	0,2335	0,753	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 27 2024

Berdasarkan data table 1 di atas, dapat dilihat bahwa 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai rtabel 0,2335. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.900	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.914	10

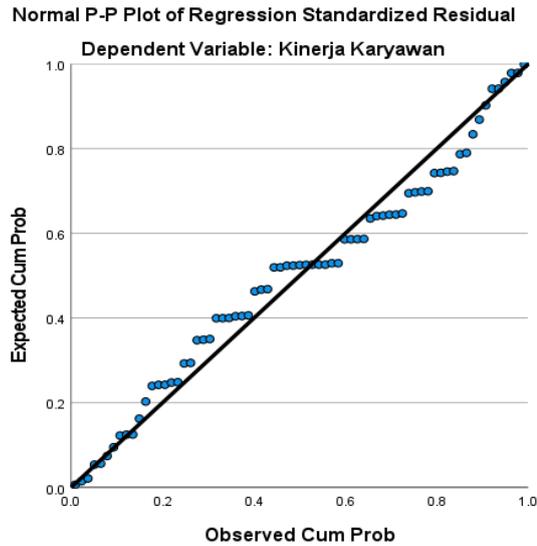
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	10

Sumber : Data diolah SPSS versi 27 2024

Pada table 2 diatas, menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

## Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentukdistribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Penguji pada grafik mempunyai persyaratan yaitu P-P Plot menunjukkan titik-titik tidak jauh dari garis diagonal maka dapat dikatakan distribusi tersebut normal.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.107	1.870			
	Lingkungan Kerja Fisik	.494	.081	.480	.336	2.980
	Motivasi Kerja	.503	.080	.493	.336	2.980

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

S  
u  
m  
b  
e  
r  
:  
D

ata diolah SPSS versi 27 2024

Berdasarkan pada table 3 diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance value* masing-masing variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik sebesar 0,336 dan motivasi kerja sebesar 0,336. Yang dimana kedua nilai ini > 1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel lingkungan kerja fisik 2,980 dan motivasi kerja sebesar 2,980, maka dapat dikatakan bahwa hasil data diatas tidak terjadi gejala Multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.466 <sup>a</sup>	.217	.190	4.912	2.112

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran Output SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Waston sebesar 2.112 di antara range 1,550 - 2,460.

### Uji Heteroskedastisitas

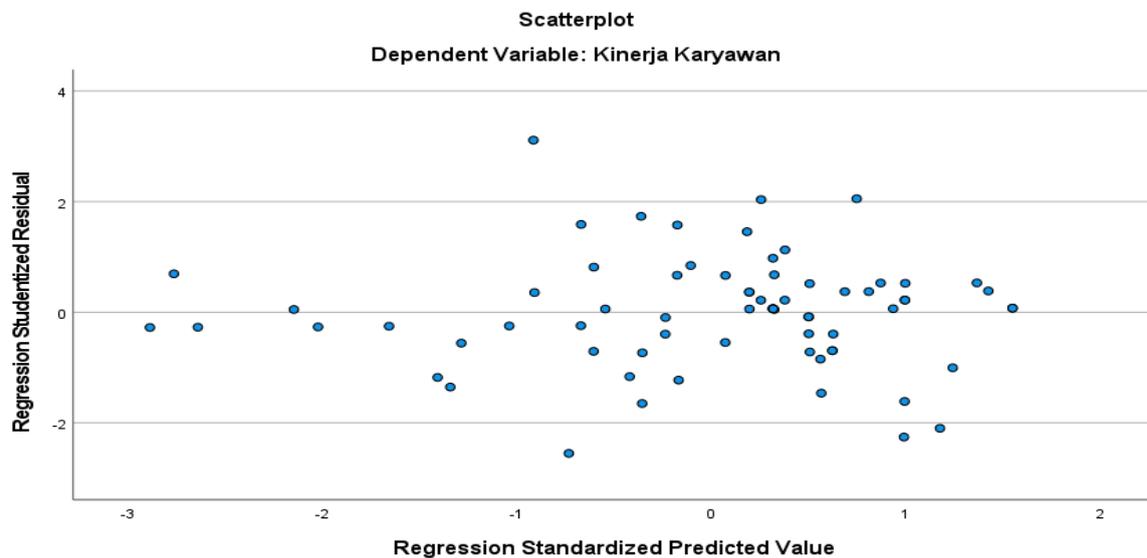
**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardize		Standardized	T	Sig.
		d		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.518	1.265		1.991	.050
	Lingkungan Kerja Fisik	.056	.055	.214	1.029	.307
	Motivasi Kerja	-.058	.054	-.223	-1.075	.286

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber : Data diolah SPSS versi 27 2024

Dari data tabel diatas maka nilai sig Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 0,307 > 0,05 dan nilai Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,286 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa hasil data diatas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



**Gambar 3**  
**Grafik Scatter Plot**

Pengujian pada grafik mempunyai persyaratan yaitu P-P Plot menunjukkan titik-titik tidak jauh dari garis diagonal maka dapat dikatakan distribusi tersebut normal.

## Uji Autokorelasi

**Tabel 6. Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.927 <sup>a</sup>	.860	.856	3.318	1.676
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data diolah SPSS 27 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.676 yang berada 1,550 - 2,460. Artinya tidak ada gangguan autokorelasi.

## Regresi Linier Berganda

**Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.107	1.870		.057	.954
	Lingkungan Kerja Fisik	.494	.081	.480	6.124	.000
	Motivasi Kerja	.503	.080	.493	6.291	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber Data diolah SPSS versi 27 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persamaan regresi berganda adalah  $Y = .107 + 0,494 X_1 + 0,503 X_2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar .107 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja bernilai tetap atau konstan, maka kinerja karyawan saat ini sebesar .107.
- Koefisien regresi  $bx_1 = 0,494$  dapat disimpulkan bahwa, apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,494.
- Koefisien regresi  $bx_2 = 0,503$  dapat disimpulkan bahwa, konstanta tetap dan tidak ada perubahan variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,503.

## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 <sup>a</sup>	.860	.856	3.318
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah SPSS versi 27 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,860 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 86% sedangkan sisanya (100- 86%) = 14% dipengaruhi faktor lain.

## Uji Hipotesis Uji

### T Parsial

**Tabel 9. Hasil Pengujian T Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.795	2.203		1.723	.089
	Lingkungan Kerja Fisik	.908	.058	.882	15.557	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS versi 27 2024

Berdasarkan tabel diatas maka uji hitung t (parsial) sebagai berikut:

Hasil uji t (parsial) antara variabel lingkungan kerja Fisik terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai thitung >  $t_{tabel}$  (15,557 > 1,994) dan sig < 0.05 (0,000 < 0,05) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat hubungan atau pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.896	2.231		1.298	.199
	Motivasi Kerja	.902	.057	.885	15.752	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS versi 27 2024

Hasil uji t (parsial) antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai thitung >  $t_{tabel}$  (15,752 > 1,994) dan sig < 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat hubungan atau pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## Uji F Simultan

**Tabel 10. Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4590.522	2	2295.261	208.460	.000 <sup>b</sup>
	Residual	748.718	68	11.011		
	Total	5339.239	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah SPSS versi 27 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Fhitung 208,460 > Ftabel 3,13 atau nilai sig 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Parung Bogor

## 5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Terdapat sejumlah keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner terkadang tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pendapat, pemikiran dan pemahaman yang berbeda untuk setiap responden, juga faktor kejujuran responden dalam mengisi jawaban kuesioner, dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang bekerja diluar kantor menjadi faktor sulitnya mendapatkan data perusahaan serta adanya kemampuan responden yang kurang paham dalam memahami pernyataan pada kuesioner.

## 6. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan  
Dengan persamaan regresi sederhana  $Y = a + bx$  adalah  $Y = 3,795 + 0,908X$ , Koefisien korelasi sebesar 0,882 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan positif yang kuat. Nilai determinasi pengaruh sebesar 77,8%. Hasil uji parsial diperoleh nilai thitung  $> t_{tabel}$  (15,557  $>$  1,994) dan sig  $<$  0,05 (0,000  $<$  0,05) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat hubungan atau pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK Cabang Parung Bogor.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan  
Dengan persamaan regresi sederhana  $Y = a + bx$  adalah  $Y = 2.896 + 0,902X_2$ , Koefisien korelasi sebesar 0,885 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan positif yang kuat, Nilai determinasi pengaruh sebesar 78,2%, Hasil uji parsial diperoleh nilai menunjukkan nilai thitung  $> t_{tabel}$  (15,752  $>$  1,994) dan sig  $<$  0,05 (0,000  $<$  0,05) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat hubungan atau pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK Cabang Parung Bogor.
3. Lingkungan kerja Fisik dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan  
Dengan persamaan regresi adalah  $Y = .107 + 0,494 X_1 + 0,503 X_2$ , Koefisien korelasi sebesar 0,927 artinya variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat, Nilai determinasi pengaruh sebesar 14%, Hasil uji simultan diperoleh nilai nilai Fhitung 208,460  $>$  Ftabel 3,13 atau nilai sig 0,000  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Parung Bogor.

## Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indikator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta : Deepublish
- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro, & Daryanto, d. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Dessler, Gary. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Eni, Mahmuda. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pertama*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Ghozali. I (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Kelima, Semarang*: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan



- ketujuhbelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung*: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Sedarmayanti, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta* : Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja Kerja. Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.