



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan

Ayu Fitria¹, Shela Indah Savitri²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: Ayuftr@gmail.com, dosen02583@unpam.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of the physical work environment and motivation on employee performance at PT Pos Indonesia (Persero) Ciputat Branch, South Tangerang City. The research employs a quantitative method with a survey approach. Data were collected through questionnaires using the Slovin formula, resulting in 62 respondents representing a population of 160 employees. Data analysis techniques include validity and reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results indicate that the physical work environment has a significant effect on employee performance, as evidenced by the hypothesis test where $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($9.318 > 1.671$). Motivation also significantly affects employee performance with $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($9.101 > 1.671$). Simultaneously, the physical work environment and motivation influence employee performance with $F\text{-count} > F\text{-table}$ ($60.672 > 4,004$). The coefficient of determination is 67.3%, meaning that employee performance is influenced by the physical work environment and motivation by 67.3%, while the remaining 32.7% is influenced by other variables not examined in this study.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner menggunakan rumus Slovin yaitu sebanyak 62 responden untuk mewakili populasi sebanyak 160 karyawan di Perusahaan tersebut. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dari hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,318 > 1,671$, Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,101 > 1,671$ dan Lingkungan Kerja Fisik dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $60,672 > 4,004$. Koefisien determinasi sebesar 67,3% hal ini berarti Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan kerja fisik dan motivasi sebesar 67,3% sedangkan sisanya yaitu 32,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Berdasarkan ketentuan regulasi yang berlaku, perusahaan memiliki kewajiban untuk menyediakan fasilitas kerja yang layak dan manusiawi. Hal ini mencakup optimalisasi faktor fisik (misalnya intensitas cahaya dan sirkulasi udara) serta penguatan faktor non-fisik, khususnya melalui pembangunan iklim organisasi yang kondusif bagi para pekerja, menjadi prasyarat mutlak bagi karyawan untuk bekerja secara optimal tanpa hambatan fisik maupun psikis. Dengan terpenuhinya standar lingkungan kerja sesuai

regulasi terbaru ini, diharapkan tercipta kenyamanan yang mampu memicu peningkatan produktivitas, yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja individu dan organisasi yang maksimal.

Selain aspek regulasi formal, norma-norma yang terkandung dalam peraturan perusahaan dan kebijakan internal juga memegang peranan vital dalam mendukung motivasi kerja pencapaian tersebut didorong oleh sistem penghargaan yang efektif, distribusi insentif yang berkeadilan, serta adanya peluang bagi pengembangan karier secara berkelanjutan. Dengan mengintegrasikan lingkungan kerja yang kondusif sesuai amanat UU No. 6 Tahun 2023 dan pemberian motivasi yang tepat, perusahaan memenuhi tanggung jawabnya untuk menciptakan kondisi yang mendorong karyawan bekerja secara maksimal, sehingga sangat penting bagi PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan untuk memperhatikan sinergi antara aspek lingkungan fisik dan motivasi kerja diperlukan guna mewujudkan capaian performa yang maksimal, dengan tetap berpedoman pada standar regulasi serta nilai-nilai normatif yang telah ditetapkan.

PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan, terletak di wilayah Kota Tangerang Selatan, adalah salah satu cabang dari perusahaan BUMN yang memegang peran krusial dalam penyelenggaraan layanan pos, logistik, dan pengiriman di Indonesia. Sebagai penyedia layanan publik di bidang pengiriman surat dan paket serta jasa keuangan, perusahaan berkomitmen untuk mendukung mobilitas distribusi dan transaksi masyarakat, PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan berkomitmen untuk memberikan layanan yang efisien dan berkualitas. Kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam memastikan kelancaran operasional serta kepuasan pelanggan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap reputasi dan kesuksesan perusahaan.

Sebagai cabang yang berlokasi di kota Tangerang Selatan, kantor PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan beroperasi di wilayah dengan intensitas mobilitas dan kebutuhan layanan pos yang cukup tinggi. Dengan banyaknya aktivitas ekonomi dan sosial di area ini, layanan yang diberikan oleh Cabang Ciputat berperan penting dalam mendukung kebutuhan logistik dan komunikasi masyarakat. Karyawan di cabang ini, yang terdiri dari berbagai profesi, memiliki peran langsung dalam menyediakan layanan tersebut, baik itu dalam pengelolaan surat, paket, maupun layanan keuangan yang ada di kantor pos.

Lingkungan kerja di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan sangat mempengaruhi kinerja serta kesejahteraan karyawan. Sebagai bagian dari perusahaan besar dengan standar pelayanan tinggi, Cabang Ciputat berusaha untuk menjaga agar lingkungan kerjanya nyaman dan mendukung. Lingkungan fisik berkualitas, tercermin dari kebersihan ruang kerja, dan teratur, serta fasilitas yang memadai, diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Selain itu, cabang ini juga perlu memastikan bahwa pelaksanaan tugas karyawan berlangsung di bawah jaminan keamanan serta kesehatan, sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

Fasilitas fisik yang tersedia milik PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan mencakup ruang kerja dengan ukuran cukup luas, ruang layanan pelanggan yang nyaman, serta area penyimpanan barang yang teratur. Kondisi ini bertujuan untuk mendukung operasional sehari-hari yang harus dilakukan dengan efisiensi tinggi. Pencahayaan terawat dengan baik, sirkulasi udara sangat baik, serta kebersihan pada ruang kerja menjadi faktor yang tidak hanya mendukung kenyamanan karyawan, tetapi juga meningkatkan pelayanan kepada pelanggan yang datang. Fasilitas yang terorganisir dengan baik diharapkan dapat mempercepat proses layanan pos, demi mewujudkan standar pelayanan pelanggan secara optimal.

Ketersediaan lingkungan kerja fisik memadai memegang peranan vital dalam memitigasi stres kerja sekaligus kejenuhan staf. Kondisi ini menjadi landasan kuat bagi tumbuhnya motivasi kerja, sehingga kinerja karyawan dapat terakselerasi secara optimal. Pada dasarnya, ketersediaan fasilitas penunjang tugas menjadi kurang fungsional tanpa adanya jaminan kenyamanan serta keamanan lingkungan bagi para karyawan dalam menjalankan tanggung jawab profesinya.

Perusahaan harus mampu menciptakan cara-cara untuk menyelesaikan berbagai jenis permasalahan yang timbul agar terciptanya lingkungan kerja memadai sehingga mampu menyelaraskan performa karyawan bekerja dengan standar operasional yang dibutuhkan Perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Pada penelitian ini, hendaknya peneliti menggunakan lingkungan kerja fisik pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan dengan Beralamatkan pada Jalan RE Martadinata No.17, Pondok Cabe Udik, Kelurahan Pamulang Timur, Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, 15418.

Tabel 1. 1 Data Lingkungan Kerja Fisik PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan Tahun 2024

No.	Keterangan	Jumlah	Tidak Berfungsi dengan baik	Jumlah yang Terpakai	Keterangan
1.	Lampu	25	14	11	Rusak Berat
2.	Air Conditioner	8	4	4	Rusak Ringan
3.	Televisi	2	1	1	Rusak Ringan
4.	Kursi	16	-	16	Baik
5.	Lemari Dokumen	10	2	8	Rusak Ringan
6.	Komputer	11	-	11	Baik
7.	Motor Kurir	20	4	16	Rusak Berat
8.	Toilet	4	2	2	Rusak Berat

Sumber: PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan 2024

Berdasarkan data tertera pada tabel 1,1, teridentifikasi beberapa perlengkapan dan fasilitas pendukung kerja milik PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan belum sepenuhnya lengkap. Banyak fasilitas yang mengalami kerusakan mulai dari ringan hingga parah, seperti lampu, Air Conditioner, televisi, kursi, lemari arsip dan peralatan lainnya yang tidak diganti

Tabel 1. 2 Data Jenis Pemberian Motivasi (Materil dan Non Materil) Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan Tahun 2024

No.	Pemberian Motivasi (Materil dan Non Materil)	Keterangan
1.	BPJS dan Jaminan Kesehatan Kerja (Kebutuhan Rasa Aman)	Ada
2.	Pensiun dan Pesangon (Kebutuhan Rasa Aman)	Ada
3.	Tunjangan Hari Raya (Kebutuhan Fisiologis)	Ada
4.	Upah Lembur (Kebutuhan Fisiologis)	Tidak Ada
5.	Uang Makan, apabila jam kerja melebihi jam 16.00 (Kebutuhan Fisiologis)	Tidak Ada
6.	Penghargaan atas Loyalitas atau Masa Kerja (Kebutuhan Penghargaan)	Ada
7.	Mengikuti Kegiatan Lomba antar pegawai / Kegiatan sosial (Kebutuhan Penghargaan)	Tidak Ada
8.	Bonus Tahunan, Jika mencapai Target Perusahaan (Kebutuhan Penghargaan)	Ada

Sumber: Pra survey PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan 2024.

Berdasarkan data pra-survei tertera pada tabel 1.2, terlihat bahwa motivasi langsung yang digunakan oleh PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan yaitu menyediakan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Jaminan Kesehatan Kerja, Pensiun dan Pesangon, Tunjangan Hari Raya, Penghargaan atas Loyalitas atau Masa Kerja, dan Bonus Tahunan jika mencapai target Perusahaan. PT Pos

Indonesia (PERSERO) Ciputat Cabang Tangerang Selatan tidak memberikan upah lembur dan uang makan kepada pegawai apabila melebihi batas di luar jam kerja, serta PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan hanya memberikan tunjangan makan lembur, dengan demikian berapapun durasi kerja lembur pegawai sekadar menerima tunjangan makan harian. PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan tidak mengadakan kegiatan lomba antar pegawai di hari-hari besar, dan kegiatan sosial lainnya. PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan hanya memberikan penghargaan atas loyalitas tahunan dalam bentuk sertifikat namun tidak memberikan penghargaan kepada Karyawan yang telah bekerja mencapai tujuan yang telah ditentukan setiap tahunnya sehingga membuat pegawai merasa kurang puas dalam bekerja dan berujung pada Karyawan tidak mau bekerja untuk mencapainya tujuan

Tabel 1. 3 Standar Pengelompokan Penilaian Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan

Predikat	Nilai	Keterangan
P1	<59	Sangat Memuaskan
P2	60-69	Memuaskan
P3	70-89	Baik
P4	90-100	Cukup Baik
P5	>100	Kurang

Sumber: Data PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan, 2025

Adapun, data rata-rata standar kinerja karyawan yang diberlakukan oleh PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan, pada tahun 2022-2024 yakni berikut ini:

Tabel 1. 4 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan Tahun 2022-2024

	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst	Sep	Okt	Nov	Des	Jumlah	Presentase
2022	88	92	90	92	91	89	88	85	91	96	90	92	1.084	90,33%
2023	90	90	87	90	88	87	90	85	85	85	86	90	1.055	87,91%
2024	86	85	84	87	90	86	85	86	82	83	85	88	1.027	85,58%

Sumber: Data PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan, 2025 (diolah)

Berdasarkan data tertera pada tabel 1.4, penilaian kinerja karyawan dalam periode 2022-2024, sebagaimana disebutkan di atas, telah disesuaikan. Evaluasi dilakukan sebagai langkah mengukur pencapaian kemajuan organisasi tersebut. Hasil kinerja secara menyeluruh pada tahun 2022 memperoleh 90,33%, namun pada tahun 2023 terjadi

peningkatan mencapai 87,91% dan pada tahun 2024 kinerjanya mengalami penurunan sebesar 85,58%. Hasil kinerja berada pada taraf yang masih dalam taraf yang masih dapat diatasi, maka hasil kinerja secara keseluruhan perlu terus ditingkatkan untuk mencapai harapan yang telah ditetapkan sehingga tanggung jawab fungsional yang telah diberikan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya

KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik dapat menjadi salah satu faktor pemicu penurunan dan peningkatan produktifitas kerja pegawai apabila tidak diatur sedemikian rupa untuk melahirkan suasana nyaman dalam bekerja tentu dapat berdampak terhadap produktifitas kerja pegawai. Menurut Sedarmayanti, (2018:26) “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Motivasi

Menurut Sedarmayanti, (2017:154) “motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja”. Hafidzi, dkk (2019:52) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja”.

Kinerja Karyawan

Menurut Adhari, (2020:77) “kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”. Selanjutnya menurut Rerung, (2019:54) “kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi” Sedangkan menurut Mangkunegara, (2016:67), “kinerja atau prestasi kerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, di mana menurut Sugiyono, (2020:36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif.

Masih menurut Sugiyono, (2020:35) “dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Selanjutnya menurut Sujarweni (2020:39) “penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”. Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

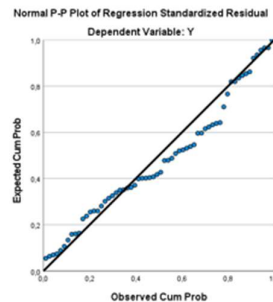
1. Berdasarkan data, hasil perhitungan yang diperoleh terhadap variabel “lingkungan kerja fisik” (X1) memberikan hasil terbukti memuaskan, karena telah memenuhi kriteria minimumnya $> 0,294$ atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$), dari hal tersebut seluruh unsur pernyataan dianggap *valid* serta sesuai.
2. Berdasarkan data, hasil perhitungan yang diperoleh terhadap variabel “motivasi” (X2) memberikan hasil terbukti memuaskan, karena telah memenuhi kriteria minimumnya $> 0,294$ atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$), dari hal tersebut seluruh unsur pernyataan dianggap *valid* serta sesuai.

3. Berdasarkan data, hasil perhitungan yang diperoleh terhadap variabel “Kinerja Karyawan” (Y) memberikan hasil terbukti memuaskan, karena telah memenuhi kriteria minimumnya $> 0,294$ atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$), dari hal tersebut seluruh unsur pernyataan dianggap *valid* serta sesuai.

Uji Reliabilitas

1. Berdasarkan data, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan seluruh aspek Lingkungan Kerja Fisik memperoleh *Cronbach Alpha* memenuhi batas minimal 0,6 yakni 0,604 Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa seluruh konsep pengukuran reliabel dan dapat diandalkan untuk setiap variabel survei yang digunakan
2. Berdasarkan data, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan semua komponen motivasi memperoleh koefisien *Cronbach's Alpha* memenuhi batas minimal 0,6 yakni 0,608 oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa seluruh konsep pengukuran reliabel dan dapat diandalkan untuk setiap variabel yang digunakan
3. Berdasarkan data, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan seluruh aspek Kinerja Karyawan memperoleh *Cronbach Alpha* memenuhi batas minimal 0,6 yakni 0,609 oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa seluruh konsep pengukuran reliabel dan dapat diandalkan untuk setiap variabel yang digunakan

Uji Normalitas



Sumber: *Software Statistical Package for Social Science version 27*

Gambar 4. 2 Grafik P-Plot Uji Normalitas Data

Berdasarkan data yang tertera sebelumnya, kemudian dapat dibuktikan pengujian ulang melalui uji Kolmogorov Smirnov. Pengujian ini diterapkan guna meyakinkan hasil akhir tersebut memuaskan

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 16 Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

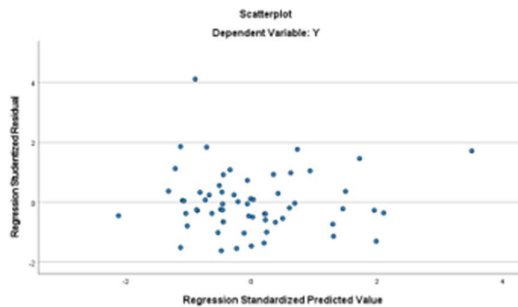
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,793	6,074		2,271	,027	
	X1	-,026	,129	-,024	-,204	,839	,983
	X2	,558	,147	,446	3,786	<,001	,983

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Software Statistical Package for Social Science version 27*

Mengacu pada hasil yang ditampilkan dalam tabel 4.16, menandakan bahwa nilai VIF (*Varance Inflation Factor*) seluruh variabel bebas pada penelitian tersebut memiliki nilai lebih rendah dari 10 yakni variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi mencapai 1,017 sementara itu nilai toleransi pada seluruh variabel bebas memenuhi batas minimal 0.10 yakni mencapai 0.983 pada dua variabel tersebut, sehingga tidak terlihat adanya gejala ataupun kendala multikolinearitas antara variabel bebas. Pengujian ini dilaksanakan secara tepat untuk menghasilkan temuan yang dapat dibuktikan kebenarannya

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: *Software Statistical Package for Social Science version 27*

Gambar 4. 3 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan data keluaran *scatter plot* yang tertera dalam gambar 4.3, memperlihatkan pola sebaran data terjadi bersifat acak, serta terdistribusi di sisi atas maupun bawah nilai 0. Berdasarkan hasil pengujian, sehingga kesimpulannya tidak terdapat heteroskedastisitas terhadap model regresi yang digunakan

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 22 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan - Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary							Change Statistics		
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.820 ^a	.673	.662	2,88729	.673	60,672	2	59	<.001

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: *Software Statistical Package for Social Science version 27*

Mengacu pada hasil yang ditampilkan dalam tabel 4.22, maka didapatkan koefisien korelasi (R) dengan jumlah 0,820 dengan presentase 82%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) mempunyai pengaruh dengan jumlah 82% serta dipengaruhi pada lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi (X2). Temuan tersebut menunjukkan dengan hubungan kuat dalam nilai interval 0,800 – 1,000

Uji Koefisien Regresi

Tabel 4. 25 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,793	6,074		2,271	.027
	X1	-.026	.129	-.024	-.204	.839
	X2	.558	.147	.446	3,786	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Software Statistical Package for Social Science version 27*

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 4.25, maka diperoleh hasil uji regresi linear berganda sebagaimana berikut:

$$Y = 13,793 + 0,026 X1 + 0,558 X2 + e$$

Makna persamaan regresi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. $b = 13,793$ sehingga dapat dikatakan bilamana Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi (X2) dalam kondisi tetap atau tidak menunjukkan perubahan sehingga tingkat konsistensi Kinerja Karyawan (Y) sejumlah 13,793.
2. $b_1 = 0,026$ sehingga dapat dikatakan bilamana Lingkungan Kerja Fisik (X1) bertambah, sehingga Kinerja Karyawan (Y) memperlihatkan peningkatan dengan jumlah 0,026 dan diasumsikan dalam kondisi tetap atau tidak mengalami perubahan pada nilai Motivasi (X2).

3. $b_2 = 0,558$ sehingga dapat dikatakan jika Motivasi (X_2) bertambah, sehingga Kinerja Karyawan (Y) memperlihatkan peningkatan dengan jumlah 0,558 dan diasumsikan dalam kondisi tetap atau tidak mengalami perubahan pada nilai Lingkungan Kerja Fisik (X_1).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 26 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,820 ^a	,673	,662	2,88729

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber: *Software Statistical Package for Social Science version 27*

Hasil pada perhitungan koefisien determinasi terlihat koefisien determinasi R^2 didapat dengan jumlah 67,3%. Sehingga 67,3% variasi pada variabel Kinerja Karyawan mampu diuraikan dengan Variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi, sedangkan selebihnya dengan jumlah 32,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain tidak termasuk pada penelitian tersebut

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji-t merupakan suatu uji parsial yang diterapkan guna menentukan pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah dan diterapkan guna menguji kebenaran maupun kepalsuan hipotesis yang menunjukkan di antara kedua buah *mean* sampel yang dipilih secara acak oleh populasi serupa. Uji t digunakan melalui perbandingan nilai t-hitung dan nilai t-tabel, agar dapat menetapkan besarnya $df = (n-2-1)$, sehingga didapat $(62-2-1)=59$, maka $t_{tabel} = 1,671$ (dengan merujuk t_{tabel} pada $df = 59$). Temuan uji t disajikan berikut ini:

Tabel 4. 27 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,943	2,882		2,409	,019
	X_1	,776	,083	,769	9,318	<,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Software Statistical Package for Social Science version 27*

Pengujian hipotesis 1 : terdapat pengaruh positif serta signifikan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Menunjukkan pada tabel bahwa $t_{hitung} 9,318 > t_{tabel} 1,671$ atau signifikasin $0,001 > 0,005$ oleh karena itu, lingkungan kerja fisik dapat menunjukkan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, karena ha diterima dan ho ditolak

Tabel 4. 28 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,285	3,240		1,322	,191
	X2	,847	,093	,762	9,101	<,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Software Statistical Package for Social Science version 27*

Berdasarkan data yang tertera dalam tabel 4.28 bahwa $t_{hitung} 9,101 < t_{tabel} 1,671$ dan signifikan $0,001 < 0,005$ Oleh karena itu, motivasi kerja memperlihatkan pengaruh positif serta signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan karena Ha diterima dan Ho ditolak

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F diterapkan guna melakukan perbandingan nilai f-hitung dan nilai f_{tabel} , guna mengetahui besarnya nilai f-tabel melalui ketentuan $df_1 = (k - 1)$ dan $df_2 = (n - k - 1)$, sehingga $df_1 = (2-1) = 1$ dan $df_2 = (60-2-1) = 59$, kemudian nilai f- tabel = 4,004 Hasil Uji F disajikan berikut ini:

Tabel 4. 29 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1011,585	2	505,792	60,672	<,001 ^b
	Residual	491,851	59	8,336		
	Total	1503,435	61			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: *Software Statistical Package for Social Science version 27*

Pengujian pada pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yang diukur melalui uji F. Perhitungan statistik memperlihatkan hasil ataupun

nilai $f_{hitung} 60,672 > f_{tabel} 4,004$. Berdasarkan mempertimbangkan batas signifikansi 0,05, sehingga didapat nilai signifikansi yakni $0,001 < 0,05$. Hal tersebut, membuktikan hipotesis yang mengungkapkan bahwa secara simultan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Peneliti menarik kesimpulan melalui penelitian yang dilakukan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan, disusun dalam sejumlah poin dan kesimpulannya sebagaimana dijabarkan berikut:

4. Berdasarkan Hasil Statistik Uji t terhadap pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 9,318 > t_{tabel} 1,671$ atau signifikasin $0,001 > 0,005$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan
5. Berdasarkan Hasil Statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel di atas bahwa $t_{hitung} 9,101 < t_{tabel} 1,671$ dan signifikan $0,001 < 0,005$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
6. Pengujian terikatnya dilakukan dengan menggunakan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan sebuah statistik menunjukkan nilai $f_{hitung} 60,672 > f_{tabel} 4,004$. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan pada sebuah variabel Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR REFERENSI

Buku:

- Abdullah, S.E., M.M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Implementasi*. Pontianak: Politeknik Negeri Pontianak
- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management dan motivasi kerja*.

- Afandi, Pandi. (2017). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Amirullah, A. H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andriani, L., Pitriani, P., Astri, L., Lestari, R. A., Vitriasari, F., & Melinda, W. (2022). Edukasi Kesehatan dan Pengolahan Tanaman Herbal pada Masyarakat Desa Mekar Jaya Kabupaten Muaro Jambi. *Pengabdian Masyarakat Cendekia (PMC)*, 1(2), 51–54.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Rineka Cipta.
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2019). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidzi, Achmad Hasan, Nurul Qomariah, & Rizky Nur Adha. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Glen Nevis Kalibaru, Banyuwangi*. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Handayani, S. (2020). Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Belajar Siswa Sekolah Dasar pada Masa Pandemi COVID-19. *JURNAL PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)*, 4(2), 123–130.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi, Cetakan ke-5). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi, hal. 162). Jakarta: Bumi Aksara. (Mengacu pada gagasan Maslow)
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery, S.E., M.Si. (2018). *Akuntansi Dasar*. Jakarta: Grasindo.
- Ismail, Ismail. (2022). *Zakat Pada Masa Pandemi Covid-19: A Systematic Literature Review*. At-Tawassuth: *Jurnal Ekonomi Islam*, 9(1), 1–18.
- Istijanto. (2019). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran* (hal. 91). Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi ke-14). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Bandung: Alfabeta.
- Narimawati, U. (2021). *Metode Penelitian dalam Implementasi Ragam Analisis* (hal. 31). Andi Offset.
- Nugroho, B. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Tanesa Press

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan

- Randi, R. (2021). *Faktor-faktor yang mempengaruhi konsumen dalam pengambilan keputusan pembelian produk Uniqlo di Kota Makassar* (Skripsi). Universitas Hasanuddin.
- Rivai, Veithzal, Zainal, M. Havidz Aima, & Izhari, Fadhilah. (2020). *Perencanaan Strategik Manajemen Sumber Daya Insani untuk Perusahaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Robbins, Stephen P., & Coulter, Mary. (2019). *Manajemen* (Edisi 14). Jakarta: Erlangga.
- Safroni, Ladzi. (2020). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Malang: Ar-Ruzz Press.
- Salam, Rendi. (2020). *Komitmen Organisasi: Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: Umpam Press.
- Santoso, T. N. B. (2020). Pengenalan kewirausahaan digital di masa pandemi melalui kegiatan fotografi. *Jurnal Kewirausahaan dan Bisnis*, 26(2), 91–100.
- Sedarmayanti, Prof. Dr. Hj. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti, Prof. Dr. Hj. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti, Prof. Dr. Hj. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siswanto, Heru Tugas. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Trend Globalisasi*. WACANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi, 9(30), 1–11.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2020). *Dasar Metodologi Penelitian* (hal. 52). Universitas PGRI Sumatera Barat.
- Sofyandi, Arif. (2020). *Manajemen Puskesmas dan Rumah Sakit*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi Revisi). Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi Revisi). Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi Revisi). Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Edisi Revisi). Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umar, H. (2018). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Edisi ke-2). Rajawali Pers.
- Widayati, R. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Ekonomi*, 22(3), 466–485.

Jurnal :

- Af, N. A. H., Sayu, T., & Burhanuddin, B. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 4(1), 154-163.
<https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Inisiatif/article/view/3474>
- Faturrohman, R. M., & Abdurahman, K. R. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian checker pada PT XYZ region bandung. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(1), 278-288.
<https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/1082>

- Mogi, A., Rahayu, K. P., & Aesah, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Raya Azura Persada Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(01), 44-53.
<https://journal.admi.or.id/challenge.php?rd=/index.php/JUKIM/article/download/1123/1289>
- Pridayanni, M., & Andayani, K. V. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Rangkasbitung Kabupaten Lebak. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 209-217.
<https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Rafiqah, F. N., & Agrasadya, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Pt Indosat (Divisi Korporat). *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 1967-1981.
<https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/view/2431>
- Rahardjo, S., & Asmalah, L. (2025). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERMODALAN NASIONAL MADANI AREA JAKARTA KANWIL 9. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(5), 10575-10588.
<https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/view/3630>
- Rangkuti, D. A., & Risal, T. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 7719-7727.
<https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS/article/view/3166>
- Saraswati, N. P. A. S., Putra, P. A. D., & Utami, N. M. S. (2025). PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DELCIELO VILLA JIMBARAN. *EMAS*, 6(4), 936-950.
<https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/10022>
- Suswandayana, I. K. A., Eka, I. G. N. A. G., Kusuma, T., & Angraini, N. P. N. (2025). PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT REX INDONESIA. *EMAS*, 6(4), 792-804.
<https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4183>
- Savitri, S. I. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 250-259.
<https://jafjournal.com/index.php/JKS/index>
- Toipah, S., & Ariawan, J. (2025). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT CityNeon Prima Mandiri. *Jurnal Bintang Manajemen*, 3(1), 19-29.
<https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jubima>
- Utami, N. M. S., Valentina, P. M., & Andika, A. W. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Satria Pangan Sejati di Kabupaten Badung. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 2(3), 1462-1475.
<https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jebd/article/view/2179>
- Wineka, W. (2025). Pengaruh kinerja pegawai dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja melalui lingkungan kerja non fisik pada sekretariat kota administrasi jakarta timur. *Jurnal Sosial Teknologi*, 5(3), 358-374.
<https://sostech.greenvest.co.id/index.php/sostech/article/view/32021>