

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Dilla Seviana Sumarlan¹⁾, Metikasmike²⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: dillaseviana3@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: smikemetik@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian ini untuk memberikan bukti mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada dinas tenaga kerja, koperasi usaha kecil dan menengah kota madiun. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dimana sampel seluruh populasi pegawai dari Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun dengan total sampel sebanyak 67 orang. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data yang berupa analisis statistik deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji hipotesis yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 25 dan *Sobel Test*. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa 1) lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun, 2) lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun, 3) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun, 4) lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study was to provide evidence regarding the effect of the physical work environment on employee performance through work motivation at the labor office, cooperatives of small and medium enterprises in the city of madison. The sampling technique in this study used saturated sampling where the sample was the entire population of Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun with a total sample of 67 people. This research is a study with a quantitative approach using data analysis techniques in the form of descriptive statistical analysis, research instrument test, classical assumption test, hypothesis testing which is processed using SPSS software version 25 and Sobel Test. The results of this study prove that 1) the physical work environment affects employee performance at Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun, 2) the physical work environment affects employee work

motivation at Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun, 3) work motivation affects employee performance Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun, 4) the physical work environment affects employee performance through work motivation at Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun.
Keywords: Physical Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia dapat dikembangkan dan bekerja melalui sebuah sistem Manajemen Sumber Daya. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan hasil dari pengelolaan seluruh aspek yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat efektivitas yang maksimal dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, karyawan dan masyarakat (Yusnita *et al.*, 2021). Ketika Manajemen Sumber Daya Manusia mengimplementasikan strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia dengan tepat dapat menciptakan Sumber Daya Manusia yang unggul sehingga mampu berkontribusi dalam menciptakan kesuksesan jangka panjang untuk instansi (Purnama *et al.*, 2020). Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja pegawai yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai dengan melihat hasil kerja yang sesuai dengan prosedur dan dapat dipertanggung jawabkan. Hal ini dibuktikan dengan pencapaian target Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun yang dapat dilihat pada tabel 1.:

**Tabel 1. Pengukuran Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi
Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun Tahun 2023**

Sasaran	Indikator	Pengukuran	Capaian	Target	Capaian	Ket Kinerja
1)	Nilai	Nilai LHE				
Meningkatnya tata kelola pemerintahan perangkat daerah	SAKIP	AKIP yang dikeluarkan oleh Inspektorat Kota Madiun	83,35	82	101,65%	Sangat Baik

Sasaran	Indikator	Pengukuran	Capaian	Target	Capaian Kinerja	Ket
2) Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang ditempatka n	Jumlah Pencari Kerja yang ditempatkan jumlah Pencari Kerja Yang Terdaftar	92,43	40	231,09%	Sangat Baik
3) Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	Persentase Tenaga Kerja yang terlindungi	Jumlah Tenaga Kerja yang terlindungi Jumlah Tenaga Kerja	89,44	70	127,76%	Sangat Baik
4) Meningkatnya Koperasi yang berkualitas	Persentase Koperasi yang berkualitas	Jumlah Koperasi berkualitas Jumlah Koperasi	78,21	70	111,72%	Sangat Baik
5) Meningkatnya omset usaha mikro	Persentase peningkata n Usaha Mikro Yang Beromset Naik	Jumlah Usaha Mikro yang beromset naik Tahun N Jumlah Usaha Mikro yang ber NIB Tahun N	1,07	0.14	762,37%	Sangat Baik

Sasaran	Indikator	Pengukuran	Capaian	Target	Capaian Kinerja	Ket
6) Meningkatnya Omset IKM	Persentase IKM Yang beromset naik	Jumlah IKM Yang beromset naik Jumlah IKM dalam SIINAS	19,7	273,81 %	7	Sangat Baik

Sumber : Data LKJ DISNAKER KUKM Kota Madiun Tahun 2023.

Berdasarkan data yang diperoleh penulis, dapat dilihat bahwasannya kinerja yang telah dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun memiliki nilai sangat baik pada tahun 2023. Dengan terpenuhinya sasaran dan penilaian kinerja yang meningkat di tahun 2023. Pertumbuhan dan perkembangan kinerja tersebut tidak lepas dari lingkungan sekitarnya.

Sumber Daya Manusia memiliki hubungan yang sangat erat dengan lingkungan kerja dimana keadaan lingkungan kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja yang telah terjadi baik dengan rekan kerja, atasan maupun bawahan (Santoso & Rijanti, 2022).

Lingkungan kerja fisik merupakan jenis lingkungan kerja yang paling dekat hubungannya dengan aktivitas pegawai di kantor. Dimana unsur-unsurnya berbentuk fisik yang berada di dekat pegawai seperti meja, kursi dan sebagainya. Selain itu lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, sirkulasi udara, bau tidak sedap, kelembapan, pencahayaan, warna, tingkat keamanan dan sebagainya (Jayusman *et al.*, 2021). Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, terdapat permasalahan mengenai lingkungan kerja fisik yang terjadi di kantor Dinas Tenaga Kerja, Kopeasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun yang dapat dilihat pada tabel 2. sebagai berikut:

Tabel 2. Fasilitas Di Lingkup Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kota Madiun

No	Fasilitas	Kondisi
1.	Ruang Kerja	Baik
2.	Penerangan	Cukup
3.	Ac Dan Komputer	Baik
4.	Meja dan Kursi Pada Ruang Kerja	Baik
5.	Meja dan Kursi Pada Ruang Pelayanan	Kurang
6.	Keamanan	Kurang

Sumber: Data Observasi Peneliti (2024).

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan permasalahan mengenai kondisi lingkungan kerja fisik yang ada pada Dinas Tenaga Kerja, Kopeasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun yang berupa kurangnya penerangan di beberapa titik ruang, pertukaran udara kurang bagus karena tidak seimbang dengan dokumen yang ditampung hal ini membuat kelembapan pada ruang arsip meningkat dan membuat udara pengap pada ruang arsip. Selain itu, kondisi tembok pada ruang pegawai JKK-JKM perlu diperbaiki karena adanya bagian tembok dengan cat yang sudah mengelupas, ketersediaan meja dan kursi pelayanan dirasa kurang memadai, tidak ada fasilitas keamanan dibuktikan dengan tidak ada pos keamanan dan petugas SATPAM, tidak menyediakan ruang laktasi yang dapat dimanfaatkan oleh ibu menyusui guna menjaga privasi dan keamanan ibu menyusui dalam melakukan penampungan ASI.

Dengan memberikan dorongan yang berupa materi maupun semangat dapat meningkatkan gairah pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sehingga mampu membantu mengembangkan kinerja pegawai. Veithzal dalam (Maswar *et al.*, 2020), berpendapat bahwa Motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai yang dapat mempengaruhi seseorang dalam usaha untuk mencapai tujuan tertentu, sikap dan nilai disini tidak terlihat yang dapat menumbuhkan kekuatan dan dorongan seseorang untuk melakukan kegiatan guna tercapainya tujuan tertentu. Terdapat faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yakni faktor yang bersifat individu yang muncul dari dalam dalam diri sendiri seperti tujuan, kebutuhan, sikap dan kemampuan sedangkan faktor yang

berasal dari organisasi seperti pemberian gaji, keamanan pegawai, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri (Handayani *et al.*, 2020).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan bapak Wahyu Widodo yang menjabat sebagai Kasubbag Perencanaan dan Kepegawaian di kantor Dinas Tenaga Kerja, Kopeasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun, beliau menerangkan bahwa pemberian motivasi pada pegawai Dinas Tenaga Kerja, Kopeasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun termasuk dalam kategori yang baik. Beberapa upaya pemberian motivasi tersebut dapat dilihat dari dengan adanya pemberian gaji yang layak pada pegawai, tersedianya uang harian dan uang transportasi untuk pegawai yang dinas di luar kota dengan kepentingan menjalankan tugas, memberikan dana pensiun, adanya pemberian fasilitas kesehatan dan ketenagakerjaan yang berupa Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, menyediakan pelatihan kerja untuk pegawai, memberikan pujian yang berupa sertifikat penghargaan untuk pegawai yang berprestasi, menciptakan hubungan kerja yang baik antara pimpinan dengan para pegawai yang lain.

Penjelasan yang telah peneliti uraikan diatas terdapat banyaknya pertimbangan dari data penelitian yang diperoleh membuat peneliti ingin lebih mengetahui serta lebih memahami mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja, Kopeasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun.

Kajian Pustaka

a. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam (Yusnita *et al.*, 2021) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

1. Kebisingan
2. Keamanan
3. Penerangan cahaya

4. Suhu udara di ruangan
5. Fasilitas
6. Dekorasi di tempat kerja

b. Indikator Motivasi Kerja

Menurut *Edison et al.*, (2018:181) menyatakan bahwa indikator motivasi dapat diukur menggunakan teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow antara lain:

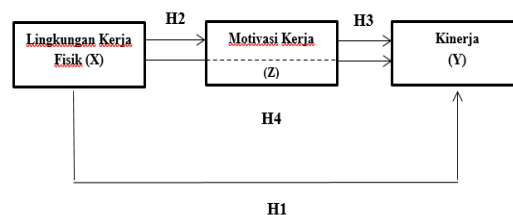
1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan akan rasa aman
3. Kebutuhan untuk disukai
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan pengembangan diri

c. Indikator Kinerja

Menurut Edison et al., (2018:193) menjelaskan bahwa terdapat empat indikator untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Target
2. Kualitas
3. Waktu Penyelesaian
4. Taat Asas

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H₂: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

H₃: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H₄: Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi

B. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun. Penelitian ini menggunakan data sekunder berupa Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun Tahun 2023, dengan populasi 67 orang pegawai. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel 67 orang pegawai. teknik analisis data yang berupa analisis statistik deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji hipotesis yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 25 dan *Sobel Test*.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3. Uji Normalitas sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Normalitas	
<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>	67

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11411427
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.102
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.120 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa pada variable lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai *Asymp. Sig* sebesar $0,120 > 0,05$, sehingga data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel 4. Hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil analisis regresi linier berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.907	1.097		5.385	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.359	.050	.619	7.233	.000
	Motivasi Kerja	.549	.062	.807	8.838	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer diolah, 2024

- Nilai konstanta = 5,907. Nilai konstanta menunjukkan nilai positif sebesar 5,907. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan ϵ_1 nilainya konstan

(nol), maka kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun sebesar 5,907.

- b. Nilai koefisien $b_1 = 0,359$, berarti bahwa apabila lingkungan kerja fisik mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun akan mengalami peningkatan sebesar 0,359 poin.
- c. Nilai koefisien $b_2 = 0,549$, berarti bahwa apabila motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun akan mengalami peningkatan sebesar 0,549 poin.

Uji t

Model 1

Adapun hasil Uji t dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel 5. hasil uji t sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.822	1.096		5.312	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.991	.080	.923	12.382	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis data model 1 table di atas, dari hasil analisis uji t yaitu pada variabel lingkungan kerja fisik (X) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $12,382 > 1,996$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Model 2

Adapun hasil Uji t dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel 6. hasil uji t sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.907	1.097		5.385	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.359	.050	.619	7.233	.000
	Motivasi Kerja	.549	.062	.807	8.838	.000

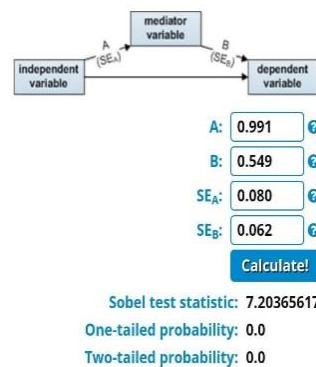
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

- a. Pada variabel lingkungan kerja fisik (X) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,233 > 1,996$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Pada variabel motivasi kerja (Z) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,838 > 1,996$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Sobel

Adapun hasil Uji Sobel dalam penelitian ini dapat di lihat pada gambar 2 dengan hasil sebagai berikut:



Berdasarkan perhitungan uji sobel untuk melihat pengaruh lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun di atas, menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 7,204$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,996$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi. Jadi motivasi kerja mampu menjadi variabel mediasi

antara pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun, sehingga hipotesis keempat diterima.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Adapun hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2) dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel 7 dengan hasil sebagai berikut:

Model Summary^b

			Adjusted	R
Model	R	R Square	Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.842	.839	2.14689

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun sebesar 84,2%. sedangkan sisanya yaitu 15,8% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. SIMPULAN

1. Variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maka kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun juga akan meningkat, sehingga **hipotesis pertama diterima**.
2. Variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maka kinerja

pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun juga akan meningkat, sehingga hipotesis kedua diterima.

3. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun juga akan meningkat, sehingga hipotesis ketiga diterima
4. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji sobel diperoleh hasil nilai $t_{hitung} = 7,204$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,996$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi. Jadi motivasi kerja mampu menjadi variabel mediasi antara pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun, sehingga hipotesis keempat diterima.

E. SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan dari penelitian ini maka dapat diberikan saran kepada pihak adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun, hendaknya lebih meningkatkan fasilitas kerja serata berupaya untuk terus meningkatkan motivasi kerja agar kinerja pegawai dapat maksimal.
2. Bagi Universitas, hendaknya memberikan bimbingan dan arahan yang terstruktur mengenai langkah-langkah dalam penelitian.
3. Bagi penelitian selanjutnya, agar menambahkan variable bebas lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Bagi Pembaca, hendaknya memberikan saran dan kritik guna menyempurnakan hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bana, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1–16.
- Edison, Anwar, & Komariyah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi.
- Handayani, S., Haryono, S., & Fauziah, F. (2020). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. *Jbti : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 11(1), 44–53. <https://doi.org/10.18196/Bti.111129>
- Jayusman, H., Setyorini, W., & Prakasa, A. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. 9(2), 75–82.
- Maswar, Muhammad Jufri, & Mahyani, Z. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 1, 16–29.
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.24967/Ekombis.V5i1.650>
- Putra, R. A., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba)*, 3(2), 202–222. <https://doi.org/10.32639/Jimmba.V3i2.780>
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 9. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
- Yusnita, I., Amri, F., & Sari, A. E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pegawai Di Kantor Camat Kabupaten Kerinci. *Bussman Journal : Indonesian Journal Of Business And Management*, 1(3), 427–442. <https://doi.org/10.53363/Buss.V1i3.19>