

Jurnal Scientia

ANALISIS PENGARUH KINERJA PEGAWAI MELALUI LINGKUNGAN KERJA FISIK

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana Ekonomi



Oleh :

NUR ALFIYAH

1911102431045

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JUNI 2023**

Analisis Pengaruh Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja Fisik

Naskah Publikasi

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana Ekonomi



Oleh :

NUR ALFIYAH

1911102431045

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR

JUNI 2023

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**ANALISIS PENGARUH KINERJA PEGAWAI MELALUI LINGKUNGAN
KERJA FISIK**

Oleh :

Nur Alfiyah

1911102431045

Samarinda, 19 Juni 2023

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, S.E., M.Si
NIDN.1103028703

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

**ANALISIS PENGARUH KINERJA PEGAWAI MELALUI LINGKUNGAN
KERJA FISIK**

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Nur Alfiyah
NIM : 1911102431045
Program Studi : S1 Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada Senin, 03 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji :

Penguji I : Marsha Anindita, S.E., M.S.M (.....)
NIDN. 1114099102
Penguji II : Sofia Ulfa Ekā Hadiyanti, S.E., M.Si (.....)
NIDN. 1103028703

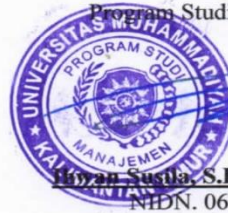
Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik



Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D
NIDN. 0605056501

Ketua
Program Studi Manajemen



Wawan Susda, S.E., M.Si., Ph. D
NIDN. 062010721

ANALISIS PENGARUH KINERJA PEGAWAI MELALUI LINGKUNGAN KERJA FISIK

Nur Alfiyah¹, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti², Marsha Anindita³

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

1911102431045@umkt.ac.id¹, sueh433@umkt.ac.id², ma364@umkt.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Samarinda. Metode penelitian ini kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Samarinda sebanyak 51 orang yang menjadi responden. Sampel pada penelitian ini menggunakan total sampling. Sumber data diperoleh menggunakan angket dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Pengujian data menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Samarinda

Kata Kunci: : Lingkungan Kerja, Kinerja, Pegawai

1. PENDAHULUAN

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kota Samarinda, jumlah penduduk Kota Samarinda pada tahun 2020 mencapai 827.994 jiwa. Pada tahun 2021, jumlahnya mengalami peningkatan 3.466 jiwa menjadi 831.460 jiwa dan mengalami peningkatan lagi pada tahun 2022 menjadi 834.824 jiwa. Dengan meningkatnya jumlah penduduk setiap tahunnya, pemerintah berusaha memaksimalkan pemanfaatan lahan dan fasilitas publik yang menunjang kegiatan masyarakat, agar memberikan kenyamanan bagi warga Samarinda. Salah satu upaya yang pemerintah lakukan adalah dengan penggusuran pemukiman dibantaran Sungai Karang Mumus. Lalu sebagai bentuk tanggungjawab pemerintah setelah penggusuran, masyarakat yang terdampak disediakan pemukiman yang lebih layak

Terkait hal ini, pemerintah telah memiliki dinas khusus pengkoordinasian, pembinaan, dan pengawasan pembangunan tata kota terutama pada penertiban kawasan kumuh dan permukiman rakyat, yaitu Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman yang terletak di Jalan Balaikota nomor 27, Kelurahan Bugis, Kecamatan Samarinda Kota, Kota Samarinda. Namun pada tahun awal tahun 2019 kantornya berpindah ke Jalan Haji Achmad Amin, Kelurahan Gunung Lingai, Kecamatan Sungai Pinang, Kota Samarinda.

Perpindahan lingkungan kerja fisik ini dilakukan karena pemerintah kota telah membangun gedung yang lebih besar, sesuai dengan kapasitas pegawai yaitu 51 orang. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja fisik merujuk pada kondisi lingkungan yang mengelilingi seorang pekerja, dalam arti lebih luas, lingkungan kerja fisik mencakup suasana dan fasilitas yang ada di sekitar lokasi tempat kerja tersebut. Lingkungan fisik amat terkait dengan suasana fisual tempat kerja, baik dalam hal warna, penerangan, kebisingan, dan kelembaban udara Selain itu, pada gedung baru juga dilengkapi dengan fasilitas yang lebih memadai, untuk menunjang kinerja pegawainya. Menurut Kasmir (2019) kinerja merupakan hasil dan tingkah laku kerja yang telah berhasil mencapai tujuan dan melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian tambahan fasilitas memberikan dampak positif secara langsung pada motivasi para karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja (Suryadi & Yusuf, 2022). Namun penelitian Sabilalo et al., (2020) memberikan hasil yang berbeda, bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Jurnal Scientia

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “ANALISIS PENGARUH KINERJA PEGAWAI MELALUI LINGKUNGAN KERJA FISIK”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam membangun kinerja karyawan agar visi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Samarinda dapat tercapai.

2.1 METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei yang dilakukan melalui pernyataan yang disusun dalam bentuk angket dengan skala pengukuran likert dan diberikan kepada responden. Menurut Sugiyono (2018), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 29

Teknik Analisis Data Penelitian

Data dikumpulkan dengan kuesioner kepada pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Samarinda, yaitu dengan memberikan pernyataan dalam bentuk angket yang diberikan kepada responden. Kemudian, para responden memberikan respons terhadap pernyataan-pernyataan yang disajikan. Pernyataan-pernyataan ini akan dinilai menggunakan skala Likert dengan bobot penilaian berupa angka. Kuesioner skala likert ditujukan untuk menjawab pertanyaan penelitian terdiri dari empat kategori, yaitu :

Tabel 1. Tabel Skala Likert

Pernyataan	Keterangan	Bobot
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
S	Setuju	3
SS	Sangat Setuju	4

Tabel 2. Pernyataan Kinerja Pegawai

Indikator	Pernyataan	T Hitung	Skala
Kualitas Kerja	1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	0,640	<i>Likert</i>
	2. Saya dapat memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan	0,563	
	3. Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja	0,466	
	4. Saya dapat bekerja dengan cekatan dan cepat	0,632	
	5. Saya menjaga kesempurnaan hasil pekerjaan	0,741	
Kuantitas Kerja	1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target	0,669	<i>Likert</i>
	2. Saya dapat menyelesaikan lebih dari satu pekerjaan dalam sehari	0,575	
	3. Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan	0,622	
	4. Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan	0,590	
	5. Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan	0,508	
Ketepatan Waktu	1. Saya dapat datang ke kantor tepat waktu	0,450	<i>Likert</i>
	2. Saya selalu mengikuti apel setiap hari senin	0,409	
	3. Saya kembali ke kantor setiap jam istirahat telah usai	0,587	
	4. Saya tidak pernah terlambat datang ke pertemuan kantor/meeting	0,731	
	5. Saya mampu mempercepat penyelesaian pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	0,804	
Efektifitas	1. Saya tidak pernah menunda pekerjaan	0,408	<i>Likert</i>
	2. Saya dapat mengerjakan beberapa pekerjaan bersamaan	0,616	
	3. Saya mempunyai agenda pekerjaan yang harus diselesaikan	0,286	
	4. Saya langsung mengerjakan pekerjaan yang diberikan agar tidak menumpuk	0,513	
	5. Saya melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditentukan	0,607	
Kemandirian	1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan siapapun	0,528	<i>Likert</i>
	2. Saya dapat mencari solusi tentang masalah yang dihadapi	0,565	
	3. Saya tidak bergantung kepada rekan kerja	0,458	
	4. Saya memiliki inisiatif dalam bekerja	0,696	

Tabel 3. Pernyataan Lingkungan Kerja Fisik

Indikator	Pernyataan	T Hitung	Skala
Pencahaya-an	1. Pencahaya-an Lampu yang ada pada ruangan kerja sesuai dengan kebutuhan	0,388	Likert
	2. Saya merasa cahaya langsung dari lampu membantu pekerjaan.	0,532	
	3. Terdapat penerangan cadangan ditempat anda bekerja saat terjadi pemadaman listrik	0,451	
Warna	1. Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja	0,434	Likert
	2. Warna cat yang digunakan diruangan anda bekerja memberikan efek semangat bekerja.	0,387	
	3. Warna cat diruangan anda bekerja cukup baik dan tidak membosankan	0,358	
	4. Warna yang digunakan tidak berlebihan dan enak dipandang	0,474	
	5. Warna yang digunakan netral dan tidak mengganggu pengelihatan	0,572	
Udara	1. Suhu di ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	0,560	Likert
	2. Sirkulasi udara dalam ruangan baik dan tidak membuat pengap	0,720	
	3. Ruangan disediakan AC dan ventilasi agar sirkulasi udara tetap terjaga	0,703	
	4. Ruangan disediakan pengharum untuk mengatasi bau tidak sedap	0,616	
	5. Suhu udara ditempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup.	0,757	
Suara	1. Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising mesin	0,501	Likert
	2. Lingkungan kerja bebas dari suara kendaraan	0,715	
	3. Suara bising di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja	0,315	
	4. Tempat saya bekerja jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan	0,323	
Fasilitas	1. Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan	0,570	Likert
	2. Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan	0,675	
	3. Fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal	0,591	
	4. Fasilitas yang tersedia dapat digunakan dengan mudah	0,731	
	5. Fasilitas yang baik dapat mempercepat proses kerja	0,680	

Jurnal Scientia

Uji Validitas

Suatu data dinyatakan valid apabila suatu pertanyaan pada kuesioner mampu menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Dalam melakukan uji signifikansi, perbandingan dilakukan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika perbandingan tersebut menghasilkan nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel dan memiliki nilai positif, maka bisa dikatakan bahwa variabel tersebut dianggap valid. Namun, jika perbandingan memperoleh hasil nilai r hitung lebih kecil daripada nilai r tabel, maka variabel tersebut dianggap tidak valid. Diketahui R tabel dalam penelitian ini adalah 0,2759. Maka, semua pernyataan yang ada dalam Tabel 2 dan Tabel 3 dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pendekatan yang digunakan untuk mengevaluasi tingkat konsistensi data hasil pengukuran pada objek atau responden yang sama dan serupa dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2019). Dengan kata lain, untuk memastikan bahwa alat pengukuran atau instrumen yang digunakan dalam penelitian tersebut dapat dipercaya dan menghasilkan hasil yang konsisten dan konsisten ketika diaplikasikan pada subjek yang sama dalam berbagai situasi atau kesempatan yang berbeda adalah tujuan dari uji reliabilitas. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0.885	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.908	Reliabel

Analisis Linear Sederhana

Pengujian hipotesis berfungsi sebagai sarana untuk membantu dalam pengambilan keputusan terkait kebenaran atau kevalidan suatu hipotesis yang diajukan. Uji hipotesis dengan pendekatan analisis linear sederhana, yaitu menurut Sugiyono (2019), regresi linear sederhana melibatkan hubungan fungsional atau kausal antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dalam hal ini melibatkan antara variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik (X) terhadap variabel terikat Kinerja (Y). Adapun persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bX$

Keterangan: $Y =$ Kinerja
 $a =$ Konstanta
 $b =$ Koefisien
 $X =$ Lingkungan Kerja Fisik

Jurnal Scientia

Pengujian Hipotesis

a) Uji T (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2018) uji parsial digunakan agar peneliti bisa melihat tingkat signifikansi pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Tingkat signifikansi (α) dalam penelitian ini sebesar 5% dari derajat kebebasan ($df = n - k - 1$), didapatkan nilai dari t tabel. Nilai t yang didapatkan dibandingkan dengan nilai t hitung.

- Apabila nilai t hitung > nilai t tabel atau signifikansi < 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Berarti, variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.
- Apabila nilai t hitung < nilai t tabel atau signifikansi > 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Berarti, variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel **Terikat**.

b) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya untuk mengukur dan memprediksi seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dengan melihat nilai R- Square. Jika nilai koefisien determinasi (R-squared) pada suatu estimasi mendekati satu (1), dapat disimpulkan bahwa variabel terikat secara baik dijelaskan oleh variabel bebasnya. Dalam hal ini, variabel bebas memberikan penjelasan yang kuat terhadap variasi yang terjadi pada variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien determinasi (R-squared) menjauhi satu (1) atau mendekati nol (0), maka penjelasan yang diperoleh variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi semakin lemah. Artinya, variabel bebas tidak menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat secara efektif.

Tabel 5. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2012)

Kerangka Pikir

Gambar 1. Kerangka Pikir



Sumber: Dibuat Oleh Peneliti (2023)

Jurnal Scientia

Perumusan Hipotesis

Ho : Diduga lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Samarinda

Ha : Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Samarinda

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan alat bantu SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 29.

Tabel 6. Hasil Analisis Data

Variabel	B	t	sig	Keterangan
Konstanta	23,750	2,406	0,020	
Lingkungan Kerja Fisik	0,695	5,613	0,000	Signifikan
t tabel	1,677			
R square	0,391			

Sumber: Dibuat Oleh Peneliti (2023)

3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh hasil sebagai berikut:

- Konstanta (a) memiliki nilai sebesar 23,75.
- Koefisien arah regresi memiliki nilai sebesar 0,695.
- Koefisien determinasi (r^2) memiliki nilai sebesar 0,391.
- Nilai t hitung adalah 5,613.
- Nilai t tabel adalah 0,2759.
- Nilai signifikansi adalah 0,000

1) Persamaan Regresi

Dari tabel 6 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- Konstanta = 23,75
- Lingkungan Kerja Fisik = 0,695

Dengan menggunakan hasil tersebut, data dimasukkan ke dalam model regresi linier sederhana, dan hasilnya mengungkapkan persamaan berikut :

$$Y = 23,750 + 0,695x$$

Keterangan:

- Konstanta sebesar 23,750 berarti, variabel dependen kinerja karyawan memiliki nilai konsisten sebesar 23,750.
- Koefisien regresi (X) lingkungan kerja fisik sebesar 0,695. Artinya untuk setiap 1% lingkungan kerja fisik, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,695. Koefisien regresi bertanda positif, sehingga pengaruh lingkungan kerja fisik (X) terhadap kinerja karyawan (Y) bertanda positif.

2) Uji Hipotesis

a) Uji T (Uji Parsial)

Jurnal Scientia

Berdasarkan Tabel 5 diketahui nilai t-hitung variabel bebas dalam hal ini lingkungan kerja fisik (X) sebesar 5,613 dengan taraf signifikansi 0,05. Dengan derajat kebebasan $df = n-2$ ($51-2 = 49$), diketahui hal-hal berikut :

- Nilai t-tabel yang sesuai adalah 1,677. Nilai t-hitung ($5,613$) $>$ t-tabel ($1,677$), maka variabel bebas dalam hal ini lingkungan kerja fisik (X) terhadap variabel terikat dalam hal ini kinerja karyawan (Y) adalah berpengaruh. Lingkungan kerja fisik memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai probabilitas t adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini menandakan lingkungan kerja fisik berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

b) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan agar peneliti bisa mengukur seberapa berpengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan mempertimbangkan nilai R^2 . Berdasarkan Tabel 2, nilai R-square adalah 0,391 (39,1%), yang termasuk dalam kategori rendah. Artinya, kemampuan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X) dalam penelitian ini mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 39,1%. Namun, sebesar 60,9% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dengan demikian, sebagian besar variasi dalam kinerja pegawai (variabel terikat) tidak dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik (variabel bebas) saja, namun dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam analisis penelitian ini

4. KESIMPULAN

Hasil berdasarkan hasil penelitian ini, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Samarinda adalah Lingkungan kerja fisik pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Samarinda berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator (1st ed.). Zanafala.
- [2] Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (1st ed.).
- [3] Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Samarinda. (2023). Diakses pada 15 Maret 2023 dari <https://perkim.samarindakota.go.id>
- [4] Dwi Pratama, G. (2019). Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance in Work Unit Implementation on the Jakarta Metropolitan I National Road. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 25–34. <https://doi.org/10.26858>
- [5] Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596>
- [6] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (H. Abadi, Ed.; 1st ed.). CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- [8] Hisbuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- [9] Kasmir. (2019). Analisis Laporan Keuangan (1st ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- [10] Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562.

Jurnal Scientia

<https://doi.org/10.55123>

- [11] Meiryani. 2021. Memahami Koefisien Determinasi Dalam Regresi Linear. Diakses pada 6 April 2023 dari <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-koefisien-determinasi-dalam-regresi-linear/>
- [12] Nugroho, C., Agustang, A., & Pertiwi, N. (2022). Dinamika Pertumbuhan Kawasan Permukiman Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Mandala Education (JIME)*, 8(1), 2656–5862. <https://doi.org/10.36312>
- [13] Pohan, F., & Angkat, R. (2022). the Effect of the Work Environment on Employee Performance in the Beringin District Office of Deli Serdang Regency. *Jurnal Ilmiah Teunuleh The International Journal of Social Sciences*, 3(1), 13–20. <https://doi.org/10.51612>
- [14] Prasasti, F. A., Hutagaol, M. P., & Affandi, M. J. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Melalui Faktor Pendorong Motivasi (Studi Kasus: Bank XYZ KCU Bekasi). *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(3), 248–257. <https://doi.org/10.17358>
- [15] Raharjo, Sahid. 2017. Cara Uji Normal Probability Plot dalam Model Regresi dengan SPSS. Diakses pada 5 April 2023 dari <https://www.spssindonesia.com/2017/03/normal-probability-plot.html>
- [16] Raharjo, Sahid. 2017. Panduan Uji Heteroskedastisitas dengan Gambar Scatterplots SPSS. Diakses pada 5 April 2023 dari <https://www.spssindonesia.com/2017/03/uji-heteroskedastisitas-scatterplots.html>
- [17] Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170. <https://doi.org/10.30871>
- [18] Robbins, P. S., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (13th ed.). Erlangga.
- [19] Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Seiko : Journal of Management and Business*, 3(2), 151–169. <https://doi.org/10.37531>
- [20] Sihotang, J. S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di KPPN Bandar Lampung. *Journal of Management Review*, 4(3), 535–542. <https://doi.org/10.25157>
- [21] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- [22] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Alfabeta.
- [23] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (28th ed.). Alfabeta.
- [24] Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 223–229. <https://doi.org/10.32493>
- [25] Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan. (2014). TDS Solution. Diakses pada 13 Februari 2023 dari <http://www.transformasi.net/articles/read/89/tujuan-dan-manfaat-penilaian-kinerja-karyawan.html>
- [26] Turnip, W. J. (2020). Enrichment: Journal of Management Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. XYZ. *Enrichment: Journal of Management*, 10(2), 39–43. <https://doi.org/10.35335>
- [27] Waktola, B. S. (2019). Boosting Employee Performance; Impact of Working Environment on Employees Performance: Case study on Ethio-Telecom at Ambo Branch. *Global Journal of Management and Business Research.*, 19(11), 42–50. <https://doi.org/10.17406>
- [28] Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 963–972.

Jurnal Scientia

<https://doi.org/10.35794>

- [29] Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.31294>
- [30] Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389>



UMKT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
Kalimantan Timur

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda
Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832



SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI

Assalamualaikum Warahmatullahi wabarokatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

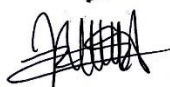
Nama : Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, S.E., M.Si.
NIDN : 1114099102
Nama : Nur Alfiah
NIM : 1911102431045
Fakultas : Ekonomi Bisnis dan Politik
Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul “ANALISIS PENGARUH KINERJA PEGAWAI MELALUI LINGKUNGAN KERJA FISIK” telah di submit pada Jurnal <http://infor.seaninstitute.org/index.php/pendidikan> pada tahun 2023

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi wabarokatuh

Mahasiswa



Nur Alfiah
NIM. 1911102431045

Samarinda, 26 Juli 2023
Pembimbing



Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, S.E., M.Si.
NIDN. 1114099102

NUR ALFIYAH_NAS PUB

by Maria Ulfah

Submission date: 25-Jul-2023 07:49PM (UTC-0500)

Submission ID: 2136842114

File name: BISMILLAH_JURNAL_NUR_ALFIYAH99.docx (312.57K)

Word count: 1436

Character count: 9217



NUR ALFIYAH_NASPUB

ORIGINALITY REPORT

30%
SIMILARITY INDEX

30%
INTERNET SOURCES

20%
PUBLICATIONS

12%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	123dok.com Internet Source	2%
2	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	2%
3	repository.unika.ac.id Internet Source	2%
4	eprints.unpak.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1%
6	www.scribd.com Internet Source	1%
7	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
8	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
9	repository.uma.ac.id Internet Source	1%