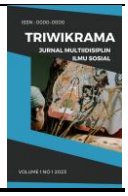
Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 9, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TIMUR TBK CABANG UTAMA

Faustina Silvina, Riyadi Nugroho
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ARTICLE INFO

Article history:
Received Desember, 2025
Revised Desember, 2025
Accepted Desember, 2025
Available online Desember, 2025

faustinasilvina31@gmail.com,
riyadi@untag-sby.ac.id

This is an open access article under the CC BY-SA license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim) Cabang Utama, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 78 responden yang dipilih dari pegawai Bank Jatim Cabang Utama. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan program SPSS versi 27. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan uji-t untuk menguji pengaruh parsial dan uji-F untuk menguji pengaruh simultan. Selain itu, dilakukan pengujian kualitas data melalui uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 8,9% menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 8,9%, sedangkan sisanya sebesar 91,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

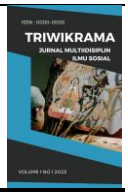
Kata kunci: Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of the work environment, communication, and work motivation on employee performance at PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim) Main Branch, both partially and simultaneously. This research employs a quantitative approach with a sample of 78 respondents selected from employees of the Bank Jatim Main Branch. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 27. The data analysis technique used was multiple linear regression, with t-tests conducted to examine partial effects and an F-test applied to test simultaneous effects. In addition, data quality testing was performed through validity and reliability tests, as well as classical assumption tests including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests. The results indicate that, partially, the work environment, communication, and work motivation each have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these three independent variables also have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) value of 8,9% indicates that the work environment, communication, and work motivation explain 8,9% of the variation in employee performance, while the remaining 91,1% is influenced by other factors outside the research model.

*Corresponding author
E-mail addresses: faustinasilvina31@gmail.com, riyadi@untag-sby.ac.id

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 9, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Keywords: Work Environment, Communication, Work Motivation, Employee Performance.

Pendahuluan

Dalam era persaingan global, perusahaan dituntut untuk meningkatkan daya saing melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai aset strategis organisasi. SDM yang berkualitas berperan penting dalam mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga perusahaan mampu menghasilkan output berupa produk maupun jasa yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim) merupakan salah satu bank daerah yang memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan dan pertumbuhan ekonomi di Jawa Timur. Berdiri sejak 17 Agustus 1961, Bank Jatim terus berkembang dengan jaringan kantor yang luas serta jumlah karyawan yang tersebar di berbagai wilayah. Dalam menghadapi persaingan dengan bank nasional maupun swasta, Bank Jatim dituntut untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai target bisnis serta memberikan pelayanan yang optimal kepada nasabah.

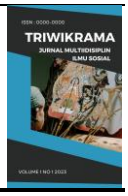
Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang dapat memengaruhi kenyamanan serta efektivitas kerja karyawan (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong peningkatan kinerja, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi dan produktivitas kerja. Selain itu, komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan maupun antarpegawai berperan penting dalam menciptakan koordinasi kerja yang baik dan meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas (Straus & Sayles, 2016).

Motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menimbulkan semangat kerja, komitmen, serta keinginan untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2016). Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi rendah. Kinerja itu sendiri merupakan hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan (Kasmir, 2016).

Berdasarkan hasil observasi awal dan data internal perusahaan, masih ditemukan beberapa permasalahan di Bank Jatim Cabang Utama, seperti penurunan produktivitas pada periode tertentu, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, komunikasi antarbagian yang belum optimal, serta fluktuasi

*Corresponding author
E-mail addresses: faustinasilvina31@gmail.com, riyadi@untag-sby.ac.id

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 9, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



tingkat motivasi kerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan perusahaan dengan kondisi aktual di lapangan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun hasilnya bervariasi tergantung pada karakteristik organisasi dan sektor industri. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang Utama. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis serta rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kajian Literatur

1. Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:4) Manajemen sumber daya manusia ialah proses pengguanaan SDM agar efektif juga efisie lewat perencanaan, penggerakan nilai kekuatan manusia sebagai tujuan. Manajemen SDM dipahami sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan tenaga kerja agar dapat dikelola secara efektif dan efisien. Fokus utamanya adalah mengoptimalkan potensi karyawan, meningkatkan kinerja, serta menyeimbangkan kebutuhan organisasi dengan kepuasan individu, sehingga tercipta produktivitas yang berkesinambungan dan keberlanjutan dalam pencapaian tujuan organisasi.

2. Motivasi Kerja

Hasibuan (2017:141) Motivasi yakni penyaluran dukungan kepada individu, agar muncul niat bekerja keras dan maju dalam mengejar hasil. Kasmir (2016:190) motivasi kerja yakni dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Selain itu, motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan pribadi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti sistem penghargaan, kebijakan perusahaan, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan.

3. Komunikasi

Menurut Afandi (2018:47) menyatakan komunikasi ialah ungkapan pesan perasaan hingga pemikiran yang berisi ide, informasi, harapan, juga pedoman ataupun himbauan, yang diungkapnya secara tatp muka hingga lewat media. Sedangkan Menurut Ginting (2017:7) komunikasi adalah proses

*Corresponding author
E-mail addresses: faustinasilvina31@gmail.com, riyadi@untag-sby.ac.id

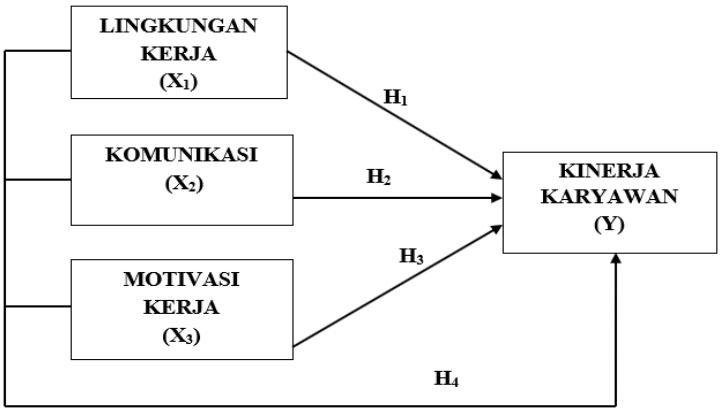
Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 9, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

dua arah untuk mencapai satu pengertian atau pemahaman, dimana para partisipan tidak hanya bertukar informasi, berita, gagasan dan perasaan, tetapi juga menciptakan berbagai makna.

4. Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja ialah pengaruh yang berada dalam ruang lingkup para pekerja saatkan menjalankan tugas. Nitisemito (2015:109) menyatakan lingkungan kerja yakni situasi yang mengelilingi setiap individu dalam dunia kerja, dan dapat memengaruhi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H_1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk cabang utama.

H_2: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk cabang utama.

H_3: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk cabang utama.

H_4 : Lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk cabang utama.

*Corresponding author
E-mail addresses: faustinasilvina31@gmail.com, riyadi@untag-sby.ac.id

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 9, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian ini dilakukan di Kantor Cabang Utama PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk, yang beralamat di Jl. Basuki Rahmat No. 98–104, Embong Kaliasin, Kec. Genteng, Surabaya, Jawa Timur, 60271. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Cabang Utama PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk, yang berjumlah 350 orang. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari seluruh 78 karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk, Cabang Utama. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin, yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel minimum dari populasi dengan tingkat kesalahan 10%.

Studi ini menggunakan skala likert untuk membuat kuesioner peryataan dengan jawaban. Sangat tidak setuju (bobot 1), sangat tidak setuju (bobot 2), kurang setuju (bobot 3), setuju (bobot 4), dan sangat setuju (bobot 5). Metode analisis yang digunakan meliputi pengujian instrumen seperti uji validitas, reliabilitas, dan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis; sebaliknya, uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, digunakan. Semua ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 27.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas Instrument

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapat data (mengukur) itu valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X^1)

Variabel	Indikator	r hitung	><	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,626	>	0,1986	Valid
	X1.2	0,659	>	0,1986	Valid
	X1.3	0,517	>	0,1986	Valid
	X1.4	0,412	>	0,1986	Valid
	X1.5	0,527	>	0,1986	Valid
	X1.6	0,580	>	0,1986	Valid
	X1.7	0,548	>	0,1986	Valid
	X1.8	0,562	>	0,1986	Valid

Sumber : Data Diolah Oleh IBM SPSS Versi 27, November 2025

*Corresponding author
E-mail addresses: faustinasilvina31@gmail.com, riyadi@untag-sby.ac.id

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 9, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

Berdasarkan tabel 1 menunjukan hasil uji validitas, dimana semua item pernyataan dengan nilai Correccted Item-Total Correlattion (r hitung > dan r table sehingga dinyatakan valid, artinya semua pernyataan tersebut dapat mengukur variabel Lingkungan Kerja.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Komunikasi (X^2)

Variabel	Indikator	r hitung	><	r tabel	Keterangan
Komunikasi (X2)	X2.1	0,475	>	0,1986	Valid
	X2.2	0,573	>	0,1986	Valid
	X2.3	0,613	>	0,1986	Valid
	X2.4	0,607	>	0,1986	Valid
	X2.5	0,463	>	0,1986	Valid
	X2.6	0,598	>	0,1986	Valid
	X2.7	0,687	>	0,1986	Valid
	X2.8	0,633	>	0,1986	Valid
	X2.9	0,662	>	0,1986	Valid
	X2.10	0,649	>	0,1986	Valid
	X2.11	0,666	>	0,1986	Valid
	X2.12	0,582	>	0,1986	Valid

Sumber : Data Diolah Oleh IBM SPSS Versi 27, November 2025

Berdasarkan tabel 2 menunjukan hasil uji validitas, dimana semua item pernyataan dengan nilai Correccted Item-Total Correlattion (r hitung > dan r table sehingga dinyatakan valid, artinya semua pernyataan tersebut dapat mengukur variabel Komunikasi.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X^3)

Variabel	Indikator	r hitung	><	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,577	>	0,1986	Valid
	X3.2	0,543	>	0,1986	Valid
	X3.3	0,663	>	0,1986	Valid
	X3.4	0,649	>	0,1986	Valid
	X3.5	0,473	>	0,1986	Valid
	X3.6	0,607	>	0,1986	Valid
	X3.7	0,579	>	0,1986	Valid
	X3.8	0,483	>	0,1986	Valid
	X3.9	0,614	>	0,1986	Valid
	X3.10	0,437	>	0,1986	Valid

Sumber : Data Diolah Oleh IBM SPSS Versi 27, November 2025

Berdasarkan tabel 3 menunjukan hasil uji validitas, dimana semua item pernyataan dengan nilai Correccted Item-Total Correlattion (r hitung > dan r table sehingga dinyatakan valid, artinya semua pernyataan tersebut dapat mengukur variabel Motivasi Kerja.

*Corresponding author
E-mail addresses: faustinasilvina31@gmail.com, riyadi@untag-sby.ac.id

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 9, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	r hitung	><	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,518	>	0,1986	Valid
	Y.2	0,616	>	0,1986	Valid
	Y.3	0,716	>	0,1986	Valid
	Y.4	0,425	>	0,1986	Valid
	Y.5	0,420	>	0,1986	Valid
	Y.6	0,597	>	0,1986	Valid
	Y.7	0,554	>	0,1986	Valid
	Y.8	0,637	>	0,1986	Valid
	Y.9	0,570	>	0,1986	Valid
	Y.10	0,460	>	0,1986	Valid
	Y.11	0,667	>	0,1986	Valid
	Y.12	0,614	>	0,1986	Valid

Sumber : Data Diolah Oleh IBM SPSS Versi 27, November 2025

Berdasarkan tabel 4 menunjukan hasil uji validitas, dimana semua item pernyataan dengan nilai Correccted Item-Total Correlattion (r hitung > dan r table sehingga dinyatakan valid, artinya semua pernyataan tersebut dapat mengukur variabel Kinerja Karyawan

Uji Reliabilitas Instrument

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan riliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,6.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,679	Reliabel
Displin (X2)	0,840	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,760	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,811	Reliabel

Sumber : Data Diolah Oleh IBM SPSS Versi 27, November 2025

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Tabel 5, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6. Setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini bersifat reliabel, dan layak.

*Corresponding author
E-mail addresses: faustinasilvina31@gmail.com, riyadi@untag-sby.ac.id

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 9, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel sisa model regresi berdistribusi normal. Dasar Pengambilan keputusa uji normalitas apabila nilai signifikan > 0,05 maka distribusi residual normal, dan sebaliknya jika nialai signifikasi < 0,05 maka distribusi residual tidak normal.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

One-Sampel Kolmogrov-Smirnov Test			
			Unstandardiz ed Residual
N			78
Normal Parameters	Mean		0.0000000
	Std. Deviation		5.13771892
Most Extreme Differences	Absolute		0.053
	Positive		0.038
	Negative		-0.053
Test Statistic			0.053
Asymp. Sig. (2-tailed)[e]			0.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		0.854
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.845
		Upper Bound	0.863

Sumber : Data Diolah Oleh IBM SPSS Versi 27, November 2025

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200, lebih dari ambang batas 0,05. Data residual dalam model regresi terdistribusi normal, sehingga memenuhi salah satu asumsi klasik yang diperlukan untuk analisis regresi linier berganda.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar vanabel bebas. Jika tergejala multikolincanitas, maka model regresi menjadi buruk karena beberapa variabel akan menghasilkan parameter yang mirip sehingga dapat saling menganggu.

*Corresponding author
E-mail addresses: faustinasilvina31@gmail.com, riyadi@untag-sby.ac.id

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 9, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficient[a]			
			Collinearity Statistics
Model		Tolerance	VIF
1.	Lingkungan Kerja	0.991	1.009
	Komunikasi	0.998	1.002
	Motivasi Kerja	0.993	1.007
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan			

Sumber : Data Diolah Oleh IBM SPSS Versi 27, November 2025

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukan bahwa variabel independent peelitian tersebut menunjukan nilai VIF (variance Inflation Factor) < 10 sedangkan nilai Tolerance > 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menentukan konsistenan model regresi. Heteroskedastisitas tidak terjadi adalah model regresi yang baik. Mendeteksi heteroskedastisitas, lewat Uji Spearman's-rho dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, artinay tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas begitupun sebaliknya.

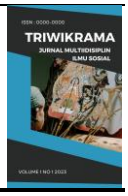
Tabel 8
Hasil Uji Heterokedastisitas

Correlation						
			Lingkungan Kerja	Komunikasi	Motivasi Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	0.006	0.27	0.016
		Sig.(2-tailed)		.960	0.816	0.892
		N	78	78	78	78
	Komunikasi	Correlation Coefficient	0.006	1.000	-0.012	-0.081
		Sig.(2-tailed)	0.960		0.915	0.483
		N	78	78	78	78
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	0.016	-0.081	-0.028	1.000
		Sig.(2-tailed)	0.892	0.483	0.808	
		N	78	78	78	78

Sumber : Data Diolah Oleh IBM SPSS Versi 27, November 2025

*Corresponding author
E-mail addresses: faustinasilvina31@gmail.com, riyadi@untag-sby.ac.id

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 9, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas yang terjadi pada model regresi variabel bebas.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda menganalisis hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Tujuan analisis ini adalah untuk menentukan arah hubungan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen, dan untuk memprediksi nilai variabel dependen jika nilainya meningkat atau menurun.

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.421	3.598		2.341	0.021
	Lingkungan Kerja	0.118	0.056	0.214	0.210	0.041
	Komunikasi	0.163	0.063	0.281	0.259	0.012
	Motivasi Kerja	0.109	0.054	0.198	0.203	0.048
a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Diolah Oleh IBM SPSS Versi 27, November 2025

Berdasarkan hasil pengelolaan data, diperoleh nilai koefisien regresi sebagai berikut:

$$Y = 8.421 + 0{,}118X1 + 0{,}163X2 + 0{,}109X3$$

1. Nilai konstanta sebesar 8,421 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen, yaitu lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi kerja, dianggap tidak berpengaruh (bernilai nol), maka skor kinerja karyawan diperkirakan tetap sebesar 8,421. Ini berarti terdapat tingkat kinerja dasar yang tidak dipengaruhi oleh ketiga faktor tersebut.
2. Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) bernilai positif sebesar 0,118, artinya setiap peningkatan satu satuan kondisi lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,118, dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
3. Koefisien regresi untuk variabel Komunikasi (X_2) bernilai positif sebesar 0,163, yang menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi sebesar satu satuan akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,163, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi

*Corresponding author
E-mail addresses: faustinasilvina31@gmail.com, riyadi@untag-sby.ac.id

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 9, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

yang efektif antar individu dalam suatu organisasi berdampak langsung pada peningkatan kinerja kerja.

4. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X_3) juga bernilai positif, yaitu sebesar 0,109. Hal ini menggambarkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,109, dengan asumsi variabel lain tetap. Artinya, semakin tinggi motivasi karyawan, semakin besar pula dorongan mereka untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Hipotesis pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen diuji dengan uji t. Metode untuk membaca hasil penelitian ini adalah dengan menggunakan tingkat signifikan α senilai 0,05 untuk tabel derajat kebebasan, atau dk = n– k. Jika thitung lebih besar dari tabel, maka variabel independen memiliki hubungan dengan variabel dependen. Sebaliknya, jika thitung lebih rendah dari ttabel, maka variabel independent tidak memiliki hubungan dengan variabel dependen.

Tabel 10
Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.421	3.598		2.341	0.021
	Lingkungan Kerja	0.118	0.056	0.214	0.210	0.041
	Komunikasi	0.163	0.063	0.281	0.259	0.012
	Motivasi Kerja	0.109	0.054	0.198	0.203	0.048
a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Diolah Oleh IBM SPSS Versi 27, November 2025

Berdasarkan hasil perhitungan yang tercantum pada Tabel 4.16, hasil pengujian hipotesis untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,021 (<0,05) dengan koefisien regresi sebesar 0,118 dan nilai t hitung sebesar 0,210. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja yang dipersepsikan oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerja mereka.
2. Variabel Komunikasi mencapai nilai signifikansi sebesar 0,041 (<0,05) dengan koefisien regresi sebesar 0,163 dan nilai t hitung sebesar 0,259. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh

*Corresponding author
E-mail addresses: faustinasilvina31@gmail.com, riyadi@untag-sby.ac.id

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 9, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, serta antar rekan kerja, dapat meningkatkan koordinasi dan hasil kerja karyawan.

3. Variabel Motivasi Kerja mencapai nilai signifikansi 0,048 (<0,05) dengan koefisien regresi 0,109 dan nilai t hitung 0,203. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat motivasi karyawan, baik intrinsik maupun ekstrinsik, semakin baik kinerja kerja mereka.

Uji F (Simultan)

Uji F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen (X) dalam suatu model regresi memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 11
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1.	Regression	159.930	3	53.980	3.129	0.029[b]
	Residual	1625.420	74	16.930		
	Total	1784.350	77			

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan
b. Predictors : (Constant) Motivasi Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Diolah Oleh IBM SPSS Versi 27, November 2025

Berdasarkan hasil yang tercantum pada Tabel 4.17, nilai F adalah 3,128 dengan tingkat signifikansi 0,029, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel lingkungan kerja (X1), komunikasi (X2), dan motivasi kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, ketiga faktor ini terbukti memiliki kontribusi bersama yang signifikan dalam menentukan variasi kinerja karyawan di lingkungan organisasi yang diteliti.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan sejauh mana variabel independen dalam suatu model regresi menjelaskan perubahan atau variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2)

*Corresponding author
E-mail addresses: faustinasilvina31@gmail.com, riyadi@untag-sby.ac.id

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 9, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

berkisar antara 0 hingga 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin kecil nilai R^2, mendekati nol, semakin rendah kemampuan variabel independen—dalam hal ini, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja—dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Tabel 12
Hasil Ujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary									
						Change Statistics			
Model	R	R Square	Adjusted R Squarer	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1.	0.342[a]	0.117	0.089	4.112	0.117	3.128	3	74	0.029
a. Predictors : (Constant) Motivasi Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja									

Sumber : Data Diolah Oleh IBM SPSS Versi 27, November 2025

Hasil perhitungan menghasilkan nilai R^2 sebesar 0,089, yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama menjelaskan 8,9% variasi kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 91.1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pengaruh ketiga variabel independen terhadap kinerja karyawan cukup signifikan, masih terdapat sejumlah faktor eksternal lain yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Pembahasan dan Hasil Penelitian

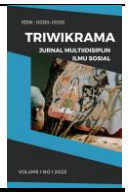
1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,041, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,118 menunjukkan hubungan yang positif, artinya setiap peningkatan lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja.

Nilai beta terstandarisasi sebesar 0,214 menunjukkan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja memberikan kontribusi yang signifikan dibandingkan variabel independen lainnya dalam memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa unsur-unsur seperti pencahayaan yang memadai, ruang kerja yang nyaman, hubungan interpersonal yang harmonis antar karyawan, dan tersedianya fasilitas kerja yang baik berperan signifikan dalam mendorong peningkatan produktivitas individu.

*Corresponding author
E-mail addresses: faustinasilvina31@gmail.com, riyadi@untag-sby.ac.id

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 9, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Sedarmayanti, menyatakan lingkungan kerja kondusif menumbuhkan rasa nyaman, meningkatkan motivasi, dan membantu karyawan lebih fokus pada tugasnya. Kondisi ini pada akhirnya berdampak positif terhadap efektivitas dan efisiensi kerja yang menjadi indikator utama peningkatan produktivitas organisasi.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Komunikasi (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,012, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Komunikasi punya pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Koefisien regresi 0,163 semakin efektif sistem komunikasi dalam organisasi, makin baik pula kinerja karyawan.

Nilai beta terstandarisasi sebesar 0,281 merupakan yang tertinggi di antara semua variabel independen lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi merupakan faktor dengan pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, aspek-aspek seperti kejelasan penyampaian informasi, kualitas komunikasi antara atasan dan bawahan, serta efisiensi arus komunikasi dalam organisasi merupakan elemen krusial yang menentukan keberhasilan kinerja kerja.

Memperkuat teori Robbins komunikasi yang efektif dapat meminimalkan potensi kesalahpahaman, mengurangi konflik internal, suatu tim kerja. Semua proses ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan dalam perusahaan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

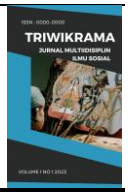
Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,048, yang berada di bawah level 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,109 menunjukkan hubungan yang positif, artinya semakin tinggi tingkat motivasi yang dirasakan oleh karyawan, kecenderungan peningkatan kinerjanya.

Nilai beta terstandarisasi sebesar 0,198 menunjukkan bahwa motivasi berperan signifikan dalam memengaruhi kinerja, meskipun kontribusinya masih lebih kecil disbanding variabel komunikasi, lingkungan kerja. Baik intrinsik, seperti rasa tanggung jawab, antusiasme, dan komitmen terhadap pekerjaan, maupun ekstrinsik, seperti penghargaan, kompensasi, dan kesempatan promosi dapat mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara lebih optimal dan mencapai target organisasi.

Sejalan dengan teori motivasi Maslow, menekankan motivasi merupakan faktor pendorong utama dalam perilaku kerja individu dan berperan langsung dalam meningkatkan produktivitas. Oleh karena

*Corresponding author
E-mail addresses: faustinasilvina31@gmail.com, riyadi@untag-sby.ac.id

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 9, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



itu, meskipun pengaruhnya tidak dominan, motivasi tetap menjadi elemen penting yang dapat memperkuat kinerja karyawan jika dikelola dengan tepat.

4. **Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, nilai uji F dengan tingkat signifikansi 0,029, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Menunjukkan ketiga variabel independent lingkungan kerja, komunikasi, motivasi kerja secara bersama-sama punya dampak signifikan pada kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,089 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen ini secara simultan menjelaskan 8,9% variasi kinerja karyawan, sisanya sebesar 91,1% faktor diluar penelitian.

Temuan ini menguatkan teori Mangkumanegara yang menegaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemapuan dan motivasi srta lingkungan dan kondisi kerja yang mendukung. Ketiganya berinteraksi secara simultan untuk membentuk perilaku kerja yang lebih efektif dan berorientasi pada hasil.

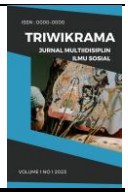
Simpulan

Dari penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk, Cabang Utama, dapat dirumuskan:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk, Cabang Utama. Mneyatakan semakin kondusif dan nyaman lingkungan kerja, kinerja karyawan semakin baik.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk, Cabang Utama. Dengan kata lain, komunikasi yang terbuka, jelas, dan efektif antara manajemen dan karyawan dapat meningkatkan koordinasi dan produktivitas kerja.
3. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja seseorang, maka semakin optimal pula hasil kerja yang dapat dicapainya.
4. Secara simultan, variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk, Cabang Utama. Ketiga faktor ini memainkan peran penting dan saling mendukung peningkatan kinerja karyawan.

*Corresponding author
E-mail addresses: faustinasilvina31@gmail.com, riyadi@untag-sby.ac.id

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 9, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Saran

Saran yang diharapkan dapat memberikan masukan dan bermanfaat bagi pihak-pihak terkait di masa mendatang. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Saran bagi Instansi

   Diharapkan perusahaan terus memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya dalam hal kenyamanan fisik, hubungan antarpegawai, serta fasilitas kerja agar produktivitas dapat meningkat. Selain itu, pola komunikasi internal perlu diperkuat melalui briefing rutin, instruksi kerja yang jelas, dan penguatan komunikasi dua arah. Instansi juga perlu meningkatkan motivasi karyawan melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan diri, serta memperhatikan kebutuhan psikologis dan kesejahteraan pegawai.

2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

   Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah sampel, memperluas objek penelitian, dan memasukkan variabel lain yang lebih relevan seperti kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, atau kompensasi. Penggunaan metode atau pendekatan penelitian yang berbeda juga dapat dipertimbangkan agar hasil penelitian lebih komprehensif dan akurat.

Daftar Pustaka

Afandi P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia *(Teori, Konsep Dan Indikator)*. Zanafa Publishing.

Afandi P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Zafana Publishing.

Ariani,D.R.,Ratnasari,S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box Industries.*Jurnaldimensi*,*9*(1),74–86.Https://Doi.Org/10.33373/Dms.V9i1.2325

Ashari, M. F. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik. Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 3(1), 63–78.

Bank Jatim. (N.D.). *No Title*. Https://Rencanamu.Id/Perusahaan/Bank-Jatim

Djerubu, David And Kremer, Hendri And Mustikarani, Innez Karunia And Herdhianta, Dhimas And Ardiyanti, Dian And Agustina, Tri Siwi And Rizqi, Muhammad And Tonapa, Emilia And Dewi, Ni Nyoman Sri Artina And Wardani, Ratnaningtyas Wahyu Kusuma And Mulyono, T, S. (2022). *Pengantar Ilmu Komunikasi* (F. Sukmawati (Ed.)). Pradina Pustaka.

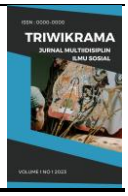
Febyolla Presilawati Dan Martunisu. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Bupati Aceh Selatan. 14.

Ginting, D. (2017). Komunikasi Cerdas. Pt Elex Media Kmputindo.

Gunawan, D., & Pristiana, U. (2025). Pengaruh Komunikasi Kerja , Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik. 2(1), 235–256.

*Corresponding author
E-mail addresses: faustinasilvina31@gmail.com, riyadi@untag-sby.ac.id

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 9, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Hasibuan, M. S. . (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara (Edisi Revisi).

Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Https://Doi.Org/Https://Repository.Penerbitlitnus.Co.Id/Id/Eprint/81/1/Perencanaan%20dan%20pengembangan%20sdm.Pdf

Humaira, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bireuen. Jurnal Kebangsaan, 1*1*(21), 28–34. Https://Doi.Org/10.55178/Jkb.V11i21.177

Kasmir.(2016a).Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Rajagrafindo Persada.

Kasmir.(2016b).Manjemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Pt Rajagrafindo Persada.

Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumiaksara*(Issue1).Https://Books.Google.Com/Books?Hl=En&Lr=&Id=E2ppeaaaqbaj&Oi=Fnd&Pg=Pa1&Dq=Manajemen+Pengetahuan&Ots=Gv368hylr3&Sig=Ugm1twmq-R6ya9itlrhya6ieji0

Mangkunegara,A.A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.

Mardiyana, M., & Hidayat, R. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Yamaha Music Manufacturing Indonesia (Studi Kasus Departemen Produksi). *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management And Business*, *7*(4), 1436–1450. Https://Doi.Org/10.37481/Sjr.V7i4.1021

Maslow, A. H. (2017). *Motivation And Personality*. Cantrik Pustaka.

Nitisemito. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia.

Nugroho, B., Ginting, I., Nasution, S. W., Susanti, E., & Syahti, U. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jmb (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, *3*(2),130–142.

Pujiati, R., Purnomo, H., Nusantara Pgri Kediri, U., Ahmad Dahlan No, J. K., Kediri, K., Timur, J., & Artikel, I. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Disperindag Kabupatan Nganjuk. Simposium Manajemen Dan Bisnis Ii Program Studi Manajemen- Feb Unp Kediri, 2, 856–866.

Sedarmayanti. (2017a). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Pt. Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2017b). Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja. Cv Mandar Maju.

Sopwaroh,P.S.,&Mahmudah, M. M. S. (2020).Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Graha Maju Makmur.Http://Repository.Stieipwija.Ac.Id/Id/Eprint/1736%0ahttp://Repository.Stieipwija.Ac.Id/1736/1/Siti Sopwaroh.Pdf

Straus And Sayles. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pt Pustaka Binaman Pressindo.

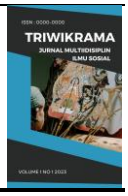
Sugara, F., Adji, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo. *Isoquant :* Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, *4*(1), 47. Https://Doi.Org/10.24269/Iso.V4i1.414

Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.

Tri Agung Bawono, & Budiwinarto, K. (2024). Analisis Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Smartfren Telecom Tbk

*Corresponding author
E-mail addresses: faustinasilvina31@gmail.com, riyadi@untag-sby.ac.id

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 9, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Di Sragen). *Wijob - Widya Dharma Journal Of Business*, *3*(1), 56–65. Https://Doi.Org/10.54840/Wijob.V3i1.256

Wangi,V.K.N.,Bahiroh,E.,&Imron,A.(2020).Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnalmanajemenbisnis,*7*(1),40–50. Https://Doi.Org/10.33096/Jmb.V7i1.532

Wijayanti, I. A., & Dewi, D. A. L. (2025). Peran Lingkungan Fisik, Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Memberi Dampak Pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah* Manajemen, Ekonomi, & Akuntans. (*Mea)*,*9*(1),1112–1126.

*Corresponding author
E-mail addresses: faustinasilvina31@gmail.com, riyadi@untag-sby.ac.id