



Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Al Sudais Indonesia (Al Wafi Boarding School) Khusus Santriwan Kota Depok

Daru Afandi^{1*}, Kemas Vivi Andayani²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Corresponding author: daruafandi02@gmail.com¹, dosen01342@unpam.ac.id²

Diterima: 4 Februari 2026

Direvisi : 27 Februari 2026

Disetujui : 28 Februari 2026

ABSTRACT

Purpose. *This research aims to determine the partial and simultaneous influence of motivation and the physical work environment on employee performance at the Al Sudais Indonesia Foundation (Al Wafi Boarding School) specifically for Santriwan Depok City*

Methods. *The method used in this research is quantitative with a descriptive associative approach and saturated sampling technique with a population and sample of 63 respondents. Data were collected through questionnaires. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis, assisted by the SPSS Version 24 software*

Findings. *The resulting value of the correlation coefficient between motivation and the physical work environment on employee performance is at the level of 0.805, so the level of correlation between variables is interpreted as very strong*

Implication. *Hypothesis testing obtained a value of Hypothesis testing obtained a value of The results of this research are motivation (X1) and physical work environment (X2) with the regression equation $Y = 0.758 + 0.013X_1 + 0.854X_2$ which can be interpreted as motivation and the physical work environment having a positive effect on employee performance. Partial or simultaneous hypothesis testing obtained $f_{count} > f_{table}$ ($55,068 > 3.15$) and significant < 0.05 ($0.000 < 0.05$), so H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that motivation (X1) and the physical work environment (X2) have a positive and significant effect on employee performance. The results of the Determination coefficient analysis which were tested together had an influence of 0.647 or 64.7% while the remaining 35.3% was influenced by other factors*

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

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al Sudais Indonesia (Al Wafi Boarding School) Khusus Santriwan Kota Depok

Metode. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif deskriptif dan Teknik sampling yang digunakan adalah insidental sampling/slovin yaitu menggunakan populasi 170 dengan sampel sebanyak 63 responden

Hasil. Nilai koefisien korelasi yang dihasilkan antara motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan berada pada tingkat 0,805, sehingga tingkat hubungan (korelasi) antarvariabel dapat diinterpretasikan sebagai sangat kuat.

Implikasi. Pengujian hipotesis memperoleh hasil bahwa motivasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) memiliki persamaan regresi $Y = 0,758 + 0,013X_1 + 0,854X_2$, yang dapat diartikan bahwa motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($55,068 > 3,15$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi yang diuji secara bersama-sama menunjukkan pengaruh sebesar 0,647 atau 64,7%, sedangkan 35,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Yayasan Al Sudais Indonesia (Al Wafi Boarding School) Khusus Santriawan Kota Depok sebagai lembaga pendidikan Islam yang memiliki tujuan untuk mencetak generasi yang cerdas dan berakhlak mulia, tentu sangat bergantung pada kinerja para pengajar dan staf administrasi. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan harus melibatkan berbagai pendekatan yang mencakup peningkatan motivasi serta penyediaan lingkungan kerja yang lebih baik. Meskipun banyak penelitian yang mengungkapkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun masih sedikit penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara kedua faktor tersebut dengan kinerja karyawan di lembaga pendidikan Islam, khususnya di lingkungan pesantren.

Penelitian ini berfokus pada Yayasan Al Sudais Indonesia (Al Wafi Boarding School) Khusus Santriawan Kota Depok, yang memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri sebagai lembaga pendidikan Islam. Dalam konteks ini, sangat penting untuk mengidentifikasi apakah faktor-faktor seperti motivasi dan lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan di yayasan tersebut. Mengingat peran yayasan ini yang sangat strategis dalam dunia pendidikan, kinerja karyawan yang baik akan sangat berkontribusi terhadap kualitas pendidikan yang diberikan kepada para santri dan keberhasilan dalam mencapai tujuan lembaga.

Melalui penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan di Yayasan Al Sudais Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang berguna bagi manajemen yayasan dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori-teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan Islam, yang memiliki tantangan dan kebutuhan yang berbeda dengan organisasi bisnis atau pemerintahan pada umumnya.

Dengan adanya peningkatan motivasi dan perbaikan lingkungan kerja fisik yang mendukung, diharapkan para karyawan di Yayasan Al Sudais Indonesia (Al Wafi Boarding School) Khusus Santriawan Kota Depok dapat bekerja dengan lebih produktif dan semangat, yang pada akhirnya akan berpengaruh positif terhadap kualitas pendidikan yang diberikan, serta kontribusinya terhadap masyarakat dan bangsa secara keseluruhan. Menurut Sutrisno (2018: 123), menjelaskan bahwa "Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi".

Kinerja karyawan dari tahun 2022-2024 belum mencapai target yang ditentukan disetiap tanggung jawabnya. Dimana 5 presentase pencapaian antara lain : Kebersihan lingkungan pesantren, Penyediaan Makanan Harian, Keamanan Lingkungan, Perawatan fasilitas dan Pemeliharaan instalasi listrik ditahun 2022 hanya sebesar 89% dan ditahun 2023 mengalami penurunan dengan presentase 82% lalu ditahun 2024 kembali mengalami penurunan dengan

presentase 76% namun penurunan tersebut tidak lebih tinggi dari tahun 2022. Rata-rata pencapaian per tahunnya hanya mencapai 83% dari total yang ditargetkan setiap tahunnya. Artinya tidak semua target dapat dilaksanakan dengan maksimal. Jika hal ini terus dibiarkan maka akan berdampak menurunnya hasil kinerja Karyawan. hal ini dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan karena dapat menurunkan hasil Kepuasan para Santriwan. Perusahaan juga harus memikirkan bagaimana menangani karyawan yang memiliki penilaian kinerja rendah dengan cara tunjukkan perhatian perusahaan terhadap setiap karyawannya, salah satu contohnya dengan memberikan reward untuk karyawan.

Faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurut pada Yayasan AL Sudais Indonesia salah satunya yaitu permasalahan tentang motivasi, hal ini disebabkan tingginya beban pekerjaan di mana waktu yang tersedia terbatas, reward dan kompensasi kurang memadai dan tidak Sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Pemberian motivasi merupakan hal yang harus diperhatikan perusahaan jika menginginkan setiap karyawannya memberikan hasil kerja yang optimal terhadap target yang diberikan oleh perusahaan

Di samping motivasi, lingkungan kerja juga hal yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Permasalahan yang dihadapi Yayasan Al Sudais Indonesia (Al Wafi Boarding School) khusus Santriawan di Kota Depok salah satunya adalah bisingnya suara kegiatan yang dilakukan divisi lain dalam ruang lingkup perusahaan, lalu komunikasi satu arah yang sulit didapatkan juga menghambat kinerja karyawan karena sering terjadinya salah persepsi antar karyawan

2. Kajian Pustaka

Kinerja Karyawan

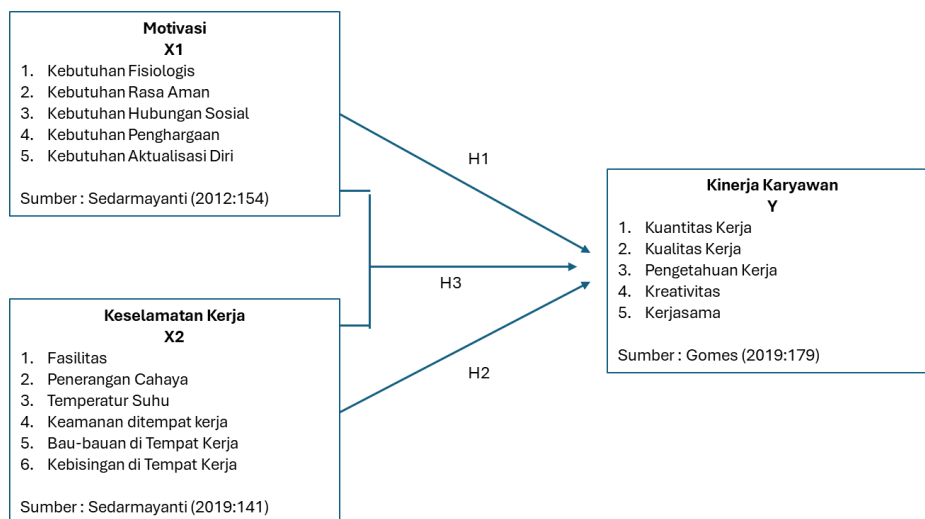
Menurut Afandi (2018:83), "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Gomes (2019:179) Indikator kinerja karyawan adalah Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*), Kualitas Kerja (*Quality of Work*), Pengetahuan Kerja (*Job Knowledge*), Kreativitas (*Creativeness*) dan Kerja Sama (*Cooperation*).

Motivasi

Sedangkan menurut Hasibuan (2016:141), "Motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan". Menurut Sedarmayanti (2017:154) indikator Motivasi: Kebutuhan fisiologis (*physiological*), Kebutuhan rasa aman (*safety*), Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*), Kebutuhan penghargaan (*asteem*) dan Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*).

Lingkungan Kerja Fisik

Sedangkan Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151), "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Menurut Sedarmayanti (2019:41) Indikator Lingkungan Kerja : Fasilitas, Pencahayaan diruang kerja, Temperatur suhu, Keamanan di tempat kerja, Bau-bauan di tempat kerja dan Kebisingan.



Gambar 1 Model Penelitian

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 170 divisi *telecollection* pada Yayasan Al Sudais Indonesia (Pesantren AL Wafi Boarding School) Khusus Santriawan Kota Depok, dan sampel yang diambil sebanyak 63 karyawan melalui Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *eccidental* sampling. Dalam teknik *eccidental* sampling, penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel. Bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja, dengan indikator: Indikator kinerja karyawan adalah Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*), Kualitas Kerja (*Quality of Work*), Pengetahuan Kerja (*Job Knowledge*), Kreativitas (*Creativeness*) dan Kerja Sama (*Cooperation*). Variabel independennya terdiri dari Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik. Indikator motivasi meliputi: Kebutuhan fisiologis (*physiological*), Kebutuhan rasa aman (*safety*), Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*), Kebutuhan penghargaan (*asteem*) dan Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*); sedangkan indikator lingkungan kerja Fisik meliputi: Fasilitas, Pencahayaannya di ruang kerja, Temperatur suhu, Keamanan di tempat kerja, Bau-bauan di tempat kerja dan Kebisingan. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dan multikolinearitas. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda, dengan pengujian hipotesis melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.758	2.230			.340	.735
Motivasi	.013	.121	.013		.105	.917
Lingkungan Kerja Fisik	.854	.138	.794		6.202	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 1 data yang diperoleh dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.758 + 0.013X_1 + 0.854X_2$$

Koefisien Konstanta sebesar 0.758 mempunyai arti bahwa jika variabel bebas dianggap konstan karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada Yayasan Al Sudais Indonesia (AL Wafi Boarding School) Khusus Santriawan Kota Depok.

Variabel motivasi (X_1) 0.013 Variabel motivasi bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al Sudais Indonesia (AL Wafi Boarding School) Khusus Santriawan Kota Depok.

Variabel lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar 0.854 Variabel lingkungan kerja fisik bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al Sudais Indonesia (AL Wafi Boarding School) Khusus Santriawan Kota Depok.

Analisis koefisien korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk menguji keeratan hubungan antar variabel, hasil uji koefisien korelasi, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.649**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	63	63
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	63	63

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 2 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0.649. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 63 penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat , 0,600 – 0,799 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat.

**Tabel 3 Hasil Analisis Koefisien Korelasi
Variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan**

Correlations			
		Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	.805**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	63	63
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.805**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	63	63

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 3 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0.805. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 63 penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat , 0,800 – 1,000 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat kuat.

**Tabel 4 Hasil Analisis Koefisien Korelasi
Variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.647	.636	4.81435

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0.805. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 63 penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat , 0,800 – 1,000 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat kuat.

Analisis koefisien determinasi (R square)

**Tabel 5 Hasil Pengujian koefisien Determinasi (R square) Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.421	.412	6.11675

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa Nilai R Square 0.421 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 42.1% sedangkan sisanya sebesar 57.9% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

**Tabel 6 Hasil Pengujian koefisien Determinasi (R square) Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.647	.641	4.77517

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa Nilai R Square 0.647 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64.7% sedangkan sisanya sebesar 35.3% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

**Tabel 7 Hasil Pengujian koefisien Determinasi (R square) Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.647	.636	4.81435

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa Nilai R Square 0.647 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64.7% sedangkan sisanya sebesar 35.3% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 8 Hasil Uji t (Parsial) Variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.553	2.572		2.548	.013
Motivasi	.615	.092	.649	6.663	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 8 di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%$ uji 2 sisi, dengan df (degree of freedom) $n-2$ atau $63-2=61$, maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 1.999, berdasarkan hasil uji variabel X1 terhadap Y diperoleh nilai t-hitung $> t$ -tabel ($6.663 > 1.999$) dan nilai (sig) $0,000 < 0,05$ bahwa motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 9 Hasil Uji t (Parsial) Variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.801	2.174		.368	.714
Lingkungan Kerja Fisik	.865	.082	.805	10.580	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 9 di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%$ uji 2 sisi, dengan df (degree of freedom) $n-2$ atau $63-2=61$, maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 1.999, berdasarkan hasil uji variabel X2 terhadap Y diperoleh nilai t-hitung $> t$ -tabel ($10.580 > 1.999$) dan nilai (sig) $0,000 < 0,05$ bahwa lingkungan kerja fisik (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 10 Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2552.749	2	1276.374	55.068	.000 ^b
Residual	1390.680	60	23.178		
Total	3943.429	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Dari tabel 10 diatas diperoleh nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel sebesar 3.18 dengan nilai signifikasinya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,000 dengan melihat tabel F yaitu derajat $df_1=k-1(4-1)$ dan $df_2= n-k (63-3)=60$ pada taraf signifikansi 0,05 didapat nilai Fhitung $> Ftabel$ atau $55.068 > 3.15$ dan signifikan $< 0,05 (0,000 < 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel motivasi (X1), lingkungan kerja fisik (X2) secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di Yayasan Al Sudais Indonesia (AL Wafi Boarding School) Khusus Santriawan Kota Depok

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial motivasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung $> t$ -tabel ($6.663 > 1.999$) besarnya pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 42.1% sedangkan sisanya sebesar 57.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($10.580 > 1.999$) besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 64.7% sedangkan sisanya sebesar 35.3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan uji hipotesis bahwa secara simultan motivasi (X1), lingkungan kerja fisik (X2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau $55.068 > 3.15$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh simultan motivasi (X1), lingkungan kerja fisik (X2), memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 64.7% sedangkan sisanya sebesar 35.3% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan Persamaan regresi diatas mempunyai $Y = 0.758 + 0.013X_1 + 0.854X_2$. Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada Yayasan Al Sudais Indonesia (AL Wafi Boarding School) Khusus Santriawan Kota Depok.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik. Faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, budaya organisasi, atau beban kerja, tidak dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian hanya dilakukan pada Yayasan Al Sudais Indonesia (Al Wafi Boarding School) Khusus Santriawan Kota Depok sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan secara luas ke pesantren atau lembaga pendidikan lain dengan karakteristik berbeda.

Pengambilan data dilakukan dalam periode tertentu sehingga tidak menangkap dinamika motivasi dan kondisi lingkungan fisik yang dapat berubah sewaktu-waktu, terutama pada masa kegiatan pesantren yang padat atau libur.

6. Kesimpulan

Terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 6.553 + 0.615 X_1$. Hal ini dibuktikan dengan $t\text{ hitung}$ ($6.663 > t\text{tabel } 1.999$), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau ($0,000 < 0,05$).

Terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 0.801 + 0.865 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t\text{ hitung}$ ($10.580 > t\text{tabel } 1.999$), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau ($0.000 < 0,05$).

Terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 0.758 + 0.013X_1 + 0.854X_2$. Nilai koefisien korelasi 0.805 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, dengan koefisien determinasi 64.7 atau 64.7%. Dan uji hipotesis diperoleh nilai $F\text{hitung}$ ($55.068 > F\text{ tabel } 3.15$), hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara motivasi (X1) lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Daftar Pustaka

- Algifari, F. (2020). *Karinding Attack: Transformasi Kesenian Tradisional Karinding Di Kota Bandung* (2008-2017) (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Andi Supangat. (2020). *Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Pustaka
- Arikunto, S. (2021). *Penelitian tindakan kelas*: Edisi revisi. Bumi Aksara.
- Astrid Neila Rizky, Whina Ratnawati Vol. 2 No. 4 (2024): OCTOBER ISSN 2985-4768 Jurnal Of

- Research and Publucation Innovation Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Persada Hardana Revorma Di Jakarta Selatan
- Ayu Durotun Napisoh, Melda Wiguna Vol. 2 No. 1 (2024): JANUARY ISSN 2985-4768 Jurnal Of Research and Publucation Innovation Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Korin Technomic Kabupaten Tangerang
- Barthos, Basir.(2021).*Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*,PT BumiAksara, Jakarta.
- Denok Sunarsi, Dodi Prasada, Dede Andi Vol. 5 No. 1 (2020): ISSN : 2776-8171 Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi 2020 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada Di Jakarta
- Elfrianto (2020). *Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Mutu Lulusan*. Jurnal EduTech. 2(2), 46-58.
- Ghozali, I. (2020) "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Update PLS Regresi*", Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, M. (2020) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi Revisi, Jakarta:Bumi Aksara.
- Larasati, S. (2019). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Yogyakarta: CV Budi
- Mangkunegara, A. (2021). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2019). *Strategi peningkatan kapasitas modal sosial dan kualitas sumber daya manusia pendamping pembangunan pertanian*. In Forum penelitian agro ekonomi (Vol. 28, No. 1, pp. 19-34).
- Maya Aulia, Aris AriyantoVol. 2, No. 4/ Desember 2022 Hal 554 – 570 ISSN 2775-6076 Jurnal Swara MaNajemen (Keuangan, Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia) Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Bni Tbk Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya
- Mitri Nelsi, Ali Zaenal Abidin, Dian Rostikawati Vol. 1 No. 2 (2021): Jurnal Tadbir Peradaban Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Jakarta
- Muhammad Afyz Samsudin, Andri Priadi Vol. 2 No. 01 (2025): E-ISSN : XXXX Artikel Penelitian Januari - Juni 2025 JEAC : Journal of Economic Academic Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Karya Garmentexindo Tangerang
- Nasir dkk. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan dan Retensi SDM* di Perguruan Tinggi Swasta (Teori Dan Praktek). Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Kapolri Nomor 24 Tahun 2007 dan Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 *telah mengatur standar pengelolaan satuan pengamanan (Satpam) agar pelaksanaannya profesional, legal*
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2019.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Rohim Maulana, Ahmad Syukri Vol 3 (1) 2023: 104-109 e-ISSN: 2962-8938 Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Artha Impresi Jakarta Selatan
- Santoso, S. (2019). *Konsep dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 24*. Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti. (2021) . *Manajemen Sumber Daya Manusia reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. (2019).*Kita Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, H. E. (2019)*Strategi Peningkatan Kinerja Balai Penelitian dan Pengembangan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aek Nauli di Sumatera Utara*. (Doctoral dissertation, Bogor Agricultural University (IPB)).
- Sugiyono. 2019.*Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenambelas. CV Alfabeta. Bandung.
- Supardi, E. (2020). *Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Geografi Gea, 9(1).
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenada Media.
- Syifa Fauziyah, Reni Hindriari Vol. 2 No. 4 (2024) OCTOBER ISSN 2985-4768 Jurnal Of Research and Publucation Innovation Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lucky Indah Keramik Kota Tangerang
- Triton, B. P. (2020). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu Publisher.