



## Pengaruh Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Syariah Artha Pamenang Kediri

Elfida Rizqia Eltatiana<sup>1</sup>; Taufik Akbar<sup>2</sup>; Erwin Syahputra<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Kediri

Korespondensi penulis: [elfidaelta@gmail.com](mailto:elfidaelta@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract.** *The aim of this research is to explain the influence of work ability, job satisfaction and physical work environment on employee performance at PT. BPR Syariah Artha Pamenang Kediri. The research method used is a quantitative method using a questionnaire as research data. This research uses a saturated sampling technique. The population of this study was 32 people and the sample used was all employees, namely 32 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, t test, f test and coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The results of this test can be concluded that the t test results show that the work ability variable partially has a significant positive effect on employee performance with a significant value of 0.003 and a t-count value of 1.753. The job satisfaction variable partially has a significant positive effect on employee performance with a significant value of 0.000 and a t value of 2.347. The physical work environment variable partially has a significant positive effect on employee performance with a significant value of 0.002 and a t value of 1.771. And the results of the f test show that work ability, job satisfaction and the physical work environment have a significant effect on employee performance with a significant value of 0.000 and an F value of 19.889.*

**Keywords:** *Work Ability, Job Satisfaction, Physical Work Environment and Employee Performance.*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh kemampuan kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Artha Pamenang Kediri. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai data penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Populasi penelitian ini sebanyak 32 orang dan sampel yang digunakan seluruh karyawan yaitu sebanyak 32 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,003 dan nilai  $t_{hitung}$  1,753. Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai  $t_{hitung}$  2,347. Variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,002 dan nilai  $t_{hitung}$  1,771. Dan hasil uji f menunjukkan kemampuan kerja, kepuasan kerja dan lingkungan fisik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  19,889.

**Kata kunci:** Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan.

## **LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia sebagai salah satu peranan penting dalam suatu organisasi di dalam perusahaan dimana sebuah bisnis berjalan dengan baik, yang mana sumber daya manusia menggambarkan seseorang yang bekerja untuk perusahaan atau organisasi yang bertanggung jawab mengelola sumber daya yang terkait dengan karyawan. Perusahaan atau organisasi tidak akan lepas dari karyawan dengan adanya manajemen sumber daya manusia merupakan proses upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Adamy 2016 : 93) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya, sebab itu kinerja karyawan kunci dari kesuksesan untuk mencapai suatu pekerjaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat dilihat dari apa yang telah dilakukan saat berada disebuah organisasi yang telah dicapai, pada kinerja karyawan di PT BPR Syariah Artha Pamenang Kediri begitu perlu bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Dengan itu sebagai karyawan harus tanggung jawab melaksanakan tugas dari perusahaan dan mampu menyelesaikan pekerjaan dari waktu yang telah ditetapkan.

Kemampuan kerja pada karyawan dianggap penting oleh pimpinan untuk memahami karakter karyawan untuk meningkatkan kinerja. Apabila seseorang memiliki kemampuan kerja yang tinggi maka orang tersebut dapat menjalankan pekerjaan dengan baik, oleh sebab itu seseorang perlu meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Dari kemampuan kerja karyawan yang baik, namun dapat menjadikan kepuasan kerja karyawan menjadi rendah bila suatu perusahaan kurang sesuai dalam penilaian sistem kerja karyawan tentu saja akan membuat kinerjanya menurun.

Kepuasan kerja menurut Rivai dan Sagala (dalam Adamy 2016: 76), menjelaskan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya sesuatu yang dimiliki bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda pada setiap karyawannya sesuai dengan sistim nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja yang bersifat individual, pada umumnya karyawan PT BPR Syariah Artha Pamenang memiliki kepuasan yang berbeda-beda, namun dari penilaian yang semakin tinggi tingkat evaluasi kegiatan individu yang dimiliki, maka kepuasan kerja juga semakin tinggi, dengan itu

dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang bahwa antara senang maupun tidak, sehingga memiliki rasa kepuasan yang berbeda-beda dalam melakukan pekerjaan.

Kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik dijelaskan bahwa menjadi syarat karyawan untuk mendukung suatu pelaksanaan tugasnya. Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik sangat mendukung kinerja karyawan dikarenakan dengan adanya ruangan yang selalu kondusif dan infrastruktur kerja yang memadai dengan itu dapat mendukung kinerja karyawan yang baik (Rodiyana et al., 2022: 527).

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut dengan mengambil “Pengaruh Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Syariah Artha Pamenang Kediri”.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Dalam melakukan kinerja perlu melakukan suatu teknik untuk menghasilkan hasil kinerja yang tepat dan benar. Kinerja yang harus dilakukan dengan sesuai kondisi dalam perusahaan dan teknik yang telah digunakan harus sesuai dengan kondisi perusahaan dan standart dari perusahaan tersebut. Menurut Jhon Miner (dalam Edison et al., 2017: 192), indikator kinerja meliputi :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu Menyelesaikan
4. Kerja Sama

### **Kemampuan Kerja**

Kemampuan menurut Adamy (2016: 24), yaitu dapat dilihat dari sudut pandang manajemen, dilihat dari masalahnya bukanlah orang-orang yang pandai dalam kecakapan atau tidak, melainkan masalahnya adalah bagaimana mengetahui orang-orang yang kemampuannya berbeda, mereka memang berbeda tetapi isunya adalah mengetahui bagaimana setiap individu bisa memiliki kemampuan yang berbeda dan dapat menggunakan pengetahuan tersebut sehingga dapat meningkatkan kemampuan

seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan yang baik. Indikator kemampuan kerja menurut Blanchard dan Hersey (dalam Begawati & Lul Fikri 2020: 281), yaitu :

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Pelatihan (*training*)
3. Pengalaman (*experience*)
4. Keterampilan (*skill*)
5. Kesanggupan Kerja

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Badriyah (2019: 227), Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal. Ketika seseorang akan meraih kepuasan dalam bekerja, karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Maka produktivitas dan hasil kinerjanya akan meningkat secara optimal. Menurut Gibson, Ivancevich, & Donnelly (dalam Edison et al., 2018: 213), indikator kepuasan kerja yaitu terdiri dari: 1) Upah/gaji; 2) Pekerjaan; 3) Penyelia (atasan); 4) Rekan Sekerja.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah salah satu faktor yang sangat diperhatikan di dalam perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja untuk menjaga kenyamanan di lingkungan kerja, sebab itu dengan lingkungan kerja yang nyaman akan menimbulkan konsentrasi karyawan, semangat kerja yang tinggi dan optimal. Menurut Sedarmayanti (2017: 30), ada beberapa indikator lingkungan kerja fisik, yaitu: 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja; 2) Suhu atau udara; 3) Suara bising.

### **Hipotesis**

H1 : terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Artha Pamenang Kediri.

H2 : terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Artha Pamenang Kediri.

H3 : terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Artha Pamenang Kediri.

H4 : terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara kemampuan kerja,

kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Artha Pamenang Kediri.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020: 16) menyatakan bahwa kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data ini menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini melalui kuesioner.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. BPR Syariah Artha Pamenang Kediri yang terletak di Jl. Soekarno Hatta No.107A, Tepus, Sukorejo, Kec. Ngasem, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64182.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2020: 126) menyatakan bahwa “Populasi merupakan keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi”. Maka populasi diartikan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian dapat disimpulkan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Syariah Artha Pamenang yang berjumlah 32 karyawan. Maka penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini merupakan keseluruhan karyawan pada Kantor Pusat PT. BPR Syariah Artha Pamenang Kediri yang berjumlah 32 orang.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Maka pengertian dari sampling jenuh menurut Sugiyono (2020: 133) menyatakan bahwa “Sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel apabila semua anggota populasi dipilih sebagai sampel penelitian”.

## **Penentuan Jumlah Sampel**

Dalam hal ini penentuan jumlah sampel didasarkan pada seluruh jumlah karyawan pada Kantor Pusat PT. BPR Syariah Artha Pamenang Kediri. Jumlah sampel yang menjadi objek penelitian sebanyak 32 orang karyawan.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2020: 203) secara umum teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut: 1) Observasi; 2) *Interview* (Wawancara); 3) Dokumentasi; 4) Studi Pustaka; 6) Kuesioner (Angket).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji instrument**

#### **Uji Validitas**

##### **1. Uji validitas kemampuan kerja**

Hasil uji validitas kemampuan kerja menunjukkan bahwa masing-masing instrumen penelitian memiliki nilai korelasi [sig.2-tailed < 0,05 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

##### **2. Uji validitas kepuasan kerja**

Hasil uji validitas kepuasan kerja menunjukkan bahwa masing-masing instrumen penelitian memiliki nilai korelasi [sig.2-tailed < 0,05 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

##### **3. Uji validitas lingkungan kerja fisik**

Hasil uji validitas lingkungan kerja menunjukkan bahwa masing-masing instrumen penelitian memiliki nilai korelasi [sig.2-tailed < 0,05 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

##### **4. Uji validitas kinerja karyawan**

Hasil uji validitas lingkungan kerja menunjukkan bahwa masing-masing instrumen penelitian memiliki nilai korelasi [sig.2-tailed < 0,05 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpaha* ( $\alpha$ ) variabel kemampuan kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan > 0,60 dengan demikian

dikatakan kuesioner dari keempat variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan bisa dinyatakan sebagai alat ukur variabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* memiliki nilai *Asymp.Sig (2- tailed)* atas nilai residual sebesar 0,532. Dari hasil tersebut dapat dimaknai bahwa uji normalitas mendapatkan nilai *asymp. Sig (2-tailed)*  $0,532 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan nilai signifikansi dari variabel Kemampuan kerja  $0,547 > 0,05$ . Nilai signifikansi dari variabel Kepuasan Kerja  $0,331 > 0,05$ . Nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja Fisik  $0,898 > 0,05$ . Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa nilai dari variabel Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 3. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan nilai *tolerance* untuk variabel Kemampuan Kerja (0,299), Kepuasan Kerja (0,265), Lingkungan Kerja Fisik (0,449) masing-masing memiliki nilai *tolerance* lebih besar daripada 0,10. Sementara masing-masing nilai VIF Kemampuan Kerja (3,339), Kepuasan Kerja (3,779), Lingkungan Kerja Fisik (2,226)  $< 10,00$ . Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

#### 4. Uji Linieritas

Hasil uji linieritas diketahui nilai masing-masing *variable sig.deviation linierity* Kemampuan Kerja (0,140), Kepuasan Kerja (0,470), Lingkungan Kerja Fisik (0,680)  $> 0,05$ , maka dapat dimaknai bahwa terdapat hubungan yang linier antara Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

### Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = -0,613 + 0,463X_1 + 0,359X_2 + 0,349X_3$$

Dari persamaan regresi maka dapat dilakukan interpretasi sebagai berikut:

1. Besar konstanta dari persamaan regresi diatas yaitu  $-0,613$  artinya apabila Kemampuan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3), maka kinerja karyawan nilainya sebesar  $-0,613$ .
2. Nilai koefisien regresi variabel Kemampuan Kerja (X1)  $b_1 = 0,463$ . Nilai ini merupakan nilai positif, hal ini berarti jika kemampuan kerja (X1) bertambah sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar  $0,463$  dengan asumsi bahwa variabel independent lainnya konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X2)  $b_2 = 0,359$ . Nilai ini merupakan nilai positif, hal ini berarti jika kepuasan kerja (X2) bertambah sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar  $0,359$  dengan asumsi bahwa variabel independent lainnya konstan.
4. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3)  $b_3 = 0,349$ . Nilai ini merupakan nilai positif, hal ini berarti jika lingkungan kerja fisik (X3) bertambah sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar  $0,349$  dengan asumsi bahwa variabel independent lainnya konstan.

#### **Uji t (Parsial)**

1. Hasil perhitungan uji t menunjukkan nilai Sig.  $0,003 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $1,753 > 2,048$  yang artinya kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil perhitungan uji t menunjukkan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $2,347 > 2,048$  yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil perhitungan uji t menunjukkan nilai Sig.  $0,002 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $1,771 > 2,048$  yang artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Uji F (Simultan)**

Berdasarkan hasil uji f ditemukan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$   $F_{tabel}$  sebesar  $2,95$  sehingga dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$   $19,889 > F_{tabel}$   $2,95$  yang artinya Kemampuan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan angka Adjusted R Square sebesar 0,646. Hal ini menunjukkan bahwa besar Kemampuan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 64,6%. Sedangkan sisanya sebesar 35,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Artha Pamenang Kediri**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil uji t yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $1,753 > 2,048$  dan nilai signifikansi pada variabel kemampuan kerja sebesar  $0,003 < 0,05$ , maka  $H_{a1}$  diterima  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Artha Pamenang Kediri.

### **2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Artha Pamenang Kediri**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil uji t yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $2,347 > 2,048$  dan nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_{a2}$  diterima  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Artha Pamenang Kediri.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Artha Pamenang Kediri**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil uji t yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $1,771 > 2,048$  dan nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja fisik sebesar  $0,002 < 0,05$ , maka  $H_{a3}$  diterima  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Artha Pamenang Kediri.

#### **4. Pengaruh Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Artha Pamenang Kediri**

Berdasarkan hasil pengujian simultan atau uji f menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu sebesar  $19,889 > 2,95$  dan nilai pada variabel diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa uji simultan atau uji f pada variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan fisik ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil penelitian sesuai dengan hipotesis keempat yaitu diduga kemampuan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan fisik berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Artha Pamenang Kediri.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan diatas, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Artha Pamenang Kediri.
2. Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Artha Pamenang Kediri.
3. Variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Artha Pamenang Kediri.
4. Variabel kemampuan kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Artha Pamenang Kediri.

#### **Saran**

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang bisa diberikan diantaranya:

1. Dari variabel Kemampuan Kerja memang di temukan pengaruh secara signifikan, tetapi alangkah baiknya perusahaan untuk menyediakan pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan seperti adanya pelatihan internal, eskternal, seminar, workshop atau program pengembangan karyawan.

2. Dari penelitian Kepuasan Kerja alangkah baiknya perusahaan perlu memfokuskan pada kepuasan kerja karyawannya dengan memperkuat dan meningkatkan berbagai strategi seperti adanya sistem *reward* dan *punishment*, umpan balik atasan, keseimbangan tugas dan pengembangan karir sehingga dapat memicu motivasi karyawan dalam bekerja.
3. Dari variabel Lingkungan Kerja Fisik memang di temukan pengaruh secara signifikan, tetapi alangkah baiknya perusahaan disarankan untuk lebih mengoptimalkan penerangan dan sirkulasi udara, sehingga dapat menciptakan ketenangan dan kenyamanan dalam lingkungan kerja guna mendorong peningkatan kinerja yang lebih baik.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kunststoffe International* (Vol. 104, Issue 12).
- Badriyah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). CV Pustaka Setia.
- Begawati, N., & Lul Fikri, S. (2020).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Alfabeta (ed.)).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Rodiyana, N., Prastiya, E. P., & Pamungkas, I. B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bprs Amanah Insani Bekasi. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 525–534. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.505>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Mansia* (Refika Aditama (ed.)).
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). Alfabeta.

## Catatan Kaki

### Penempatan Tabel

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja**

Nomor item	Person correlation	Sig.	Keterangan
X1.1	0,503	0,003	Valid
X1.2	0,540	0,001	Valid
X1.3	0,853	0,000	Valid
X1.4	0,538	0,001	Valid
X1.5	0,432	0,013	Valid
X1.6	0,623	0,000	Valid

Sumber: peneliti 2023

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

Nomor item	Person correlation	Sig.	Keterangan
X2.1	0,599	0,000	Valid
X2.2	0,699	0,000	Valid
X2.3	0,623	0,000	Valid
X2.4	0,386	0,000	Valid
X2.5	0,625	0,000	Valid
X2.6	0,696	0,000	Valid

Sumber : peneliti 2023

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik**

Nomor item	Person correlation	Sig.	Keterangan
X3.1	0,862	0,000	Valid
X3.2	0,608	0,000	Valid
X3.3	0,619	0,000	Valid
X3.4	0,664	0,000	Valid
X3.5	0,780	0,000	Valid
X3.6	0,691	0,000	Valid

Sumber : peneliti 2023

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja**

Nomor item	Person correlation	Sig.	Keterangan
Y.1	0,760	0,000	Valid
Y.2	0,903	0,000	Valid
Y.3	0,772	0,000	Valid
Y.4	0,892	0,000	Valid
Y.5	0,796	0,000	Valid
Y.6	0,860	0,000	Valid
Y.7	0,819	0,000	Valid

Sumber : peneliti 2023

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Sig.	Keterangan
Kemampuan Kerja	0,622	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,651	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,790	0,60	Reliabel
Kinerja	0,924	0,60	Reliabel

Sumber : peneliti 2023

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	Keterangan
0,532	Berdistribusi Normal

Sumber : peneliti 2023

**Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Kemampuan Kerja	0,547	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,331	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja Fisik	0,898	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : peneliti 2023

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
Kemampuan Kerja	0,299	3,339
Kepuasan Kerja	0,265	3,779
Lingkungan Kerja Fisik	0,449	2,226

Sumber : peneliti 2023

**Tabel 9. Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig.
Kemampuan Kerja	0,140
Kepuasan Kerja	0,470
Lingkungan Kerja Fisik	0,680

Sumber : peneliti 2023

**Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std.Error	BETA		
(Constant)	-0,613	2,929		-,0209	0,836
Kemampuan Kerja	0,463	0,264	0,342	1,753	0,003
Kepuasan Kerja	0,359	0,267	0,280	2,347	0,000
Lingkungan Kerja Fisik	0,349	0,197	0,282	1,771	0,002

Sumber : peneliti 2023

**Tabel 11. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Variabel	T	Sig.	Keterangan
Kemampuan Kerja	1,753	0,003	Berpengaruh Signifikan
Kepuasan Kerja	2,347	0,000	Berpengaruh Signifikan
Lingkungan Kerja Fisik	1,771	0,002	Berpengaruh Signifikan

Sumber : peneliti 2023

**Tabel 12. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

Sig.	F hitung	Keterangan
0,000	19,889	Berpengaruh secara simultan

Sumber : peneliti 2023

**Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square
0,825	0,681	0,646

Sumber : peneliti 2023