



## Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Credit Union Bererod Gratia Pusat Jakarta Timur

Marlo Anthony Sahanaya <sup>1\*</sup>, Lidya Pricilla <sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

\*Penulis Korespondensi: [marlosahanaya0@gmail.com](mailto:marlosahanaya0@gmail.com), [dosen02478@unpam.ac.id](mailto:dosen02478@unpam.ac.id)

**Abstract** This study aims to analyze the influence of the Physical Work Environment and Salary on Employee Performance, both partially and simultaneously, at KSP Credit Union Bererod Gratia East Jakarta Center. The research background is based on the condition of the physical work environment that still requires improvement in several aspects and a relatively uniform salary structure that does not fully consider the workload and responsibilities of each position. The type of research used is associative quantitative with a survey method. The research population consisted of all 60 permanent employees, all of whom were used as the sample (census). Data was collected through a Likert scale 1-5 questionnaire and analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 27 software. The hypothesis testing results show that: (1) Partially, the Physical Work Environment has no significant effect on Employee Performance (sig. 0.801 > 0.05). (2) Partially, Salary has a positive and significant effect on Employee Performance (sig. 0.001 < 0.05). (3) Simultaneously, the Physical Work Environment and Salary together have a positive and significant effect on Employee Performance (F sig. 0.000 < 0.05) with a contribution of 35.4% (R Square = 0.354). Based on these findings, it is concluded that although the physical work environment is not yet the main individual driver, the combination of improving the quality of the physical work environment and a fair and competitive salary system is an effective strategy for improving employee performance. The suggestions provided are that management needs to review the salary structure based on workload and responsibilities, as well as periodically maintain and improve physical work environment facilities, while still paying attention to other non-financial factors that influence performance.

**Keywords:** Physical Work Environment, Salary, Employee Performance, Savings and Loans Cooperative.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada KSP Credit Union Bererod Gratia Pusat Jakarta Timur. Latar belakang penelitian didasari oleh kondisi lingkungan kerja fisik yang masih perlu perbaikan pada beberapa aspek dan struktur gaji yang relatif seragam serta belum sepenuhnya mempertimbangkan beban kerja dan tanggung jawab tiap jabatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 60 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel (sensus). Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5 dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 27. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial, Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (sig. 0,801 > 0,05). (2) Secara parsial, Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (sig. 0,001 < 0,05). (3) Secara simultan, Lingkungan Kerja Fisik dan Gaji bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (sig. F 0,000 < 0,05) dengan kontribusi sebesar 35,4% (R Square = 0,354). Berdasarkan temuan tersebut, disimpulkan bahwa meskipun lingkungan kerja fisik belum menjadi pendorong utama secara individual, kombinasi antara peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik dan sistem penggajian yang adil serta kompetitif merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Saran yang diberikan adalah manajemen perlu melakukan peninjauan ulang struktur gaji berdasarkan beban kerja dan tanggung jawab, serta secara berkala memelihara dan meningkatkan fasilitas lingkungan kerja fisik, sambil tetap memperhatikan faktor-faktor non-finansial lain yang memengaruhi kinerja

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja Fisik, Gaji, Kinerja Karyawan, Koperasi Simpan Pinjam.

### 1. LATAR BELAKANG

Seiring dengan berkembangnya zaman, persaingan didunia industri semakin ketat. Tidak hanya produk maupun pelayanan yang di utamaan namun sumber daya (SDM) yang berkualitas dan berkompeten juga sangat dibutuhkan untuk dapat bersaing saat ini. Suatu lembaga atau perusahaan dapat dikatakan berhasil jika dilihat berdasarkan kualitas para karyawan, dan setiap perusahaan memiliki tujuan utama yaitu melakukan pelayanan kepada anggota atau masyarakat.

Selain itu, hal lain yang merupakan tujuan perusahaan yaitu mencari keuntungan (Pratama, 2025, p. 20). Salah satu faktor utama dalam perusahaan adalah karyawan. Kehadiran karyawan sangat penting karena mereka mendukung dan membantu jalannya proses operasional perusahaan. Peran karyawan menjadi penentu keberhasilan, sebab tanpa kontribusi mereka, perusahaan tidak dapat berkembang maupun mencapai tujuannya (Ramli & Dangken, 2022, p. 52).

Seperti yang diketahui, bahwa karyawan dan perusahaan adalah dua pihak yang saling membutuhkan karena tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Demikian pula sebaliknya tanpa adanya perusahaan maka karyawan tidak memiliki tempat untuk bekerja. Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini tidak semua faktor yang diteliti, namun hanya faktor gaji dan lingkungan kerja saja. Kinerja karyawan terdorong dari banyak faktor. Untuk itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada pengaruh antara faktor lingkungan kerja fisik dan gaji terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti bisa mengetahui apakah ada pengaruh antara gaji, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karena salah satu sumber yang terdapat dalam organisasi adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibanding sumber daya lainnya yang ada pada organisasi. Sumber daya manusia memiliki akal, pikiran perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, karya dan harapan. Potensi-potensi yang dimiliki sumber daya manusia mempengaruhi upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Teknologi yang maju, informasi baru dan lengkap, modal banyak, bahan buku melimpah, sarana dan prasarana lengkap itu sia-sia tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankannya.

**Tabel 1.1**

**Kondisi Kinerja Karyawan KSP Credit Union Bererod Gratia Tahun 2024**

No	Unsur Penilaian	Target	Realisasi				Rata Rata	Kriteria
			2021	2022	2023	2024		
1	Komitmen Dan Loyalitas	100%	75%	70%	70%	67%	70%	Kurang
2	Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Kerja	100%	88%	80%	72%	68%	77%	Cukup
3	Berorientasi Pada Kepuasan Anggota	100%	90%	88%	84%	80%	86%	Baik
4	Kontribusi Terhadap Kerja Tim	100%	82%	80%	76%	74%	78%	Cukup
5	Area Khusus (Tanggung	100%	84%	81%	79%	75%	80%	Cukup

Jawab)							
--------	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Data Kinerja KSP Credit Union Bererod Gratia Tahun 2024

Kriteria (%): 50-60 = Buruk, 61-70=Kurang, 71-80 = Cukup, 81-90 = Baik, 91 – 100 = Sangat Baik

Berdasarkan data penilaian, aspek komitmen dan loyalitas karyawan menunjukkan tren penurunan dari tahun 2021 hingga 2024, dengan rata-rata persentase sebesar 70%. Penurunan ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor, seperti adanya rotasi dan mutasi karyawan yang menuntut proses adaptasi baru, serta kurangnya program penghargaan yang dapat menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga. Selain itu, meningkatnya beban kerja tanpa kompensasi yang seimbang juga menjadi penyebab berkurangnya loyalitas sebagian karyawan. Kondisi ini berdampak pada menurunnya stabilitas tim dan meningkatnya potensi turnover, sehingga diperlukan upaya peningkatan kesejahteraan serta pembinaan moral kerja yang berkelanjutan

**Tabel 1.2**  
**Data Gaji Karyawan Pada KSP Credit Union Bererod Gratia Tahun 2024**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Range Gaji (Bln)	UMP Jakarta
1	Staff Keuangan	2	Rp.3.000.000 - Rp.4.200.000	Rp5.396.761
2	Staff IT	1	Rp.3.000.000 - Rp.4.200.000	Rp5.396.761
3	Staff Khusus/SPI	2	Rp.3.000.000 - Rp.4.200.000	Rp5.396.761
4	Staff Jalinan	3	Rp.3.000.000 - Rp.4.200.000	Rp5.396.761
5	Staff Diklat & Pemberdayaam	10	Rp.3.000.000 - Rp.4.200.000	Rp5.396.761
6	Staff Kasir /Teller	14	Rp.3.000.000 - Rp.4.200.000	Rp5.396.761
7	Staff Kredit	12	Rp.3.000.000 - Rp.4.200.000	Rp5.396.761
8	Staff Administrasi	6	Rp.3.000.000 - Rp.4.200.000	Rp5.396.761
9	Security	2	Rp.1.500.000 - Rp 2.300.000	Rp5.396.761
10	Office Boy	4	Rp.1.000.000 – Rp.2.000.000	Rp5.396.761
11	Staff Umum	4	Rp.3.000.000 - Rp.4.200.000	Rp5.396.761

Sumber: Data yang diolah KSP Credit Union Bererod Gratia

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap data gaji karyawan pada KSP Credit Union Bererod Gratia tahun 2024, diperoleh gambaran mengenai struktur penggajian yang berlaku di lembaga tersebut. Secara umum, data menunjukkan bahwa sebagian besar jabatan memiliki rentang gaji yang relatif seragam, yaitu antara Rp3.000.000 hingga Rp4.200.000 per bulan. Keseragaman ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan masih bersifat homogen dan belum sepenuhnya mempertimbangkan aspek tanggung jawab, beban kerja, risiko pekerjaan, maupun kompetensi yang dibutuhkan pada masing-masing posisi.

**Tabel 1.3**  
**Kondisi Lingkungan Kerja Fisik KSP Credit Union Bererod Gratia Tahun 2024**

No	Aspek Lingkungan Kerja	Keterangan	Jumlah	Kondisi	
				Baik	Kurang Baik
1	Suhu Udara	AC	13	8	5
		Fentilasi	20	18	2
2	Pencahayaan	Lampu	22	19	3
3	Suara bising	Ruangan	Sesuai	Baik	Sesuai

4	Penggunaan Warna	Cat	Sesuai	Baik	Sesuai
5	Keamanan	CCTV	16	13	3
		Komputer	25	21	4
		Laptop	9	Baik	Sesuai
		Handphone	18	16	2
6	Fasilitas Kerja	Printer	10	Baik	Sesuai
		Meja	54	48	6
		Kursi	54	51	3
		Proyektor	6	Baik	Sesuai

Sumber: Data yang diolah KSP Credit Union Bererod Gratia

Berdasarkan data pada Tabel 1.2, aspek suhu udara di ruang kerja KSP *Credit Union Bererod Gratia* ditunjang oleh penggunaan AC dan ventilasi. Sebanyak 13 unit AC terpasang di berbagai ruangan, namun hanya 8 unit dalam kondisi baik, sedangkan 5 unit lainnya tercatat dalam kondisi kurang baik, yang dapat mengganggu kenyamanan kerja. Ventilasi sebagai penunjang sirkulasi udara juga tersedia di 20 titik, namun hanya 18 di antaranya yang dinilai baik

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja Fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Kurniasari & Kassmawati, 2025). Menurut Damayanti & Ismiyati (2020) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Dale (2020) lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Menurut Adinata & Turangan (2023) lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik

### Gaji

Mardi (2018) dalam buku Lijan Poltak Sinambela cetakan ketiga tahun 2018, menyatakan bahwa gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atas sebuah hak yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan. Tulus, (2019:140) menyatakan bahwa gaji adalah sejumlah uang yang di terima oleh tenaga- tenaga manajerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan

### Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Moehariono (2016), mendefinisikan kinerja atau performance sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

## 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu,

pengumpulan data instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang di tetapkan”.

Untuk mencari data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan data Primer yaitu dengan cara langsung melalui wawancara terhadap para informan, mencatat dan mengkaji dengan menggunakan kuisioner untuk mengambil data dari KSP *Credit Union Bererod Gratia* yang berada di Jl, Utan Kayu Raya no. 46C Utan Kayu Utara, Matraman, Jakarta Timur 13120

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

**Tabel 4. 10**  
**Uji Validitas Lingkungan Fisik (X1)**

No	Pernyataan	Hitung	R Tabel	Hasil
1	Suhu udara di tempat kerja saya sudah cukup baik dan membuat saya merasa aman	0.894	0.2542	Valid
2	Kualitas udara di tempat kerja saya segar dan tidak pengap sehingga saya dapat bekerja dengan efektif	0.803	0.2542	Valid
3	Pencahayaan di tempat saya sudah cukup baik dan tidak menyebabkan kelelahan mata	0.865	0.2542	Valid
4	Cahaya alami atau buatan di tempat kerja saya memadai dan membantu saya dalam melakukan tugas tugas dengan efektif	0.794	0.2542	Valid
5	Suara bising di lingkungan ini sering mengganggu fokus dan konsentrasi saya dalam beraktivitas	0.809	0.2542	Valid
6	Tingkat kebisingan di lingkungan ini menimbulkan ketidaknyamanan bagi saya saat melakukan pekerjaan atau kegiatan	0.842	0.2542	Valid
7	Warna yang digunakan di tempat kerja saya membantu meningkatkan mood dan semangat kerja	0.831	0.2542	Valid
8	Penggunaan warna di tempat kerja saya sudah efektif dalam membedakan area kerja dan meningkatkan estetika	0.870	0.2542	Valid
9	Saya merasa bahwa sistem keamanan di tempat kerja saya sudah efektif dalam melindungi karyawan dan aset Perusahaan	0.850	0.2542	Valid
10	Fasilitas kerja seperti meja, kursi, printer, dan proyektor mendukung kelancaran pekerjaan saya	0.743	0.2542	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.8, nilai Pearson untuk seluruh item pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) berada pada rentang 0,743 hingga 0,894, dan seluruhnya lebih besar dari r tabel sebesar 0,2542 untuk jumlah responden 60. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena memenuhi kriteria korelasi di atas r tabel

**Tabel 4. 11**  
**Uji Validitas Gaji (X2)**

No	Pernyataan	Pearson	r Tabel	Hasil
1	Besaran gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya	0.548	0.2542	Valid
2	Saya merasa gaji yang saya terima mencerminkan hasil kerja saya	0.661	0.2542	Valid
3	Gaji selalu dibayarkan tepat waktu setiap bulannya	0.664	0.2542	Valid
4	Saya tidak pernah mengalami keterlambatan pembayaran gaji dari Perusahaan	0.704	0.2542	Valid
5	Gaji yang diterima sudah sesuai standar UMR/UMK wilayah	0.626	0.2542	Valid
6	Saya merasa gaji yang sebanding dengan standar perusahaan sejenis di daerah ini	0.600	0.2542	Valid
7	Gaji yang saya terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya	0.528	0.2542	Valid
8	Gaji yang diterima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari saya	0.662	0.2542	Valid
9	Perusahaan memberikan gaji yang adil dan layak dibandingkan dengan perusahaan lain sejenis	0.616	0.2542	Valid
10	Saya merasa gaji yang diterima memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja	0.574	0.2542	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.9, nilai Pearson untuk seluruh item pada variabel Gaji (X<sub>2</sub>) berada pada rentang 0,528 hingga 0,704, dan seluruhnya lebih besar dari r tabel sebesar 0,2542 untuk jumlah responden 60. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena memenuhi syarat korelasi di atas r tabel

**Tabel 4. 12**  
**Uji Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Hitung	r Tabel	Hasil
1	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan saya	0.863	0.2542	Valid
2	Saya selalu berusaha menjaga nama baik lembaga tempat saya bekerja	0.775	0.2542	Valid
3	Saya selalu datang tepat waktu untuk mematuhi aturan kerja	0.746	0.2542	Valid
4	Saya berusaha memberikan hasil kerja terbaik untuk mencapai target	0.782	0.2542	Valid
5	Saya berupaya memberikan pelayanan terbaik kepada anggota koperasi	0.851	0.2542	Valid
6	Saya berusaha memahami kebutuhan anggota untuk meningkatkan pelayanan	0.819	0.2542	Valid
7	Saya aktif berpartisipasi dalam kinerja tim dan mendukung rekan kerja	0.800	0.2542	Valid
8	Saya menghargai pendapat dan kontribusi rekan kerja dalam tim	0.816	0.2542	Valid
9	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan	0.827	0.2542	Valid

10	Saya menjaga kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan Lembaga	0.791	0.2542	Valid
----	---	-------	--------	-------

Sumber: Data Primer, Diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.10, nilai Pearson untuk seluruh item pada variabel Kinerja Karyawan (Y) berada pada rentang 0,746 hingga 0,863, dan seluruhnya lebih besar dari r tabel sebesar 0,2542 untuk jumlah responden 60. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai korelasinya berada di atas r tabel

### Uji Relialibitas

**Tabel 4. 13**  
**Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Hasil
1	Lingkungan Kerja Fisik	0.949	0,600	Reliabel
2	Gaji	0.813	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.937	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer, Diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, seluruh variabel penelitian menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik. Variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.949, yang berada jauh di atas standar 0.70–0.90 sehingga dikategorikan sebagai reliabilitas sempurna, menandakan konsistensi internal instrumen yang sangat kuat

### Uji Normalitas

**Tabel 4. 14 Uji Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,87752359
Most Extreme Differences	Absolute	0,098
	Positive	0,052
	Negative	-0,098
Test Statistic		0,098
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Primer, Diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.12 di atas, dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada Kolmogorov–Smirnov Test adalah 0,200, yang berada di atas nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas, sehingga data layak untuk digunakan dalam analisis regresi lebih lanjut

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 16**  
**Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
1		Tolerance	VIF

	X1	.522	1.916
	X2	.522	1.916
a Dependent Variabel: Y			

Sumber: Data Primer, Diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.14, dapat diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel X1 dan X2 adalah 0,522, sedangkan nilai VIF untuk keduanya adalah 1,916. Nilai ini masih berada dalam batas yang ditetapkan, yaitu Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Artinya, variabel X1 dan X2 tidak saling mempengaruhi secara berlebihan dan layak digunakan dalam analisis regresi

### Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 17**  
**Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>a</sup>	
Model	Durbin-Watson
1	2.293 <sup>a</sup>
a Predictors: (Constant), X2, X1	
b Dependent Variabel: Y	

Sumber: Data Primer, Diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.15, nilai Durbin-Watson (DW) yang diperoleh adalah 2,293. Jika dibandingkan dengan nilai DW Tabel, yaitu  $dL = 1,5144$  dan  $dU = 1,6518$ , maka posisi nilai DW berada di atas  $dU$  dan juga mendekati angka 2. Karena  $2,293 > dU (1,6518)$  dan berada dalam rentang  $(4 - dU)$ . Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi bebas autokorelasi dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. 15**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.232	3.802		.850	.399
	X1	.021	.098	.039	.214	.831
	X2	-.004	.126	-.006	-.033	.974
a Dependent Variabel: Abs Res						

Sumber: Data Primer, Diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel X1 adalah 0,831 dan untuk variabel X2 adalah 0,974. Kedua nilai tersebut berada jauh di atas batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, varians residual bersifat homogen dan model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut

### Analisis Regresi Linier

**Tabel 4. 18**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.880	6.504		2.903	.005
	Lingkungan Kerja Fisik	-.683	.167	-.601	-4.081	.000
	Gaji	1.201	.215	.822	5.576	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, Diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 18,880 + (-0,683)X_1 + 1,201X_2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai persamaan konstanta sebesar 18,880 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Gaji (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kepuasan Pasien (Y) sebesar 18,880 *point*
2. Nilai Lingkungan Kerja Fisik (X1) -0,683 diartikan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), dalam hal ini Lingkungan Kerja Fisik dinaikkan sebesar 1 unit, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar -0,683 *point*
3. Nilai Gaji (X2) 1,201 diartikan bahwa apabila variabel Gaji (X2), dalam hal ini Kualitas Pelayanan dinaikkan 1 unit, Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,201 *point*

### Analisis Koefisien Korelasi (R)

**Tabel 4. 21**  
**Koefisien Korelasi X1 dan X2 terhadap Y**

Correlations				
		Lingkungan Kerja Fisik	Gaji	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	.691**	-.033
	Sig. (2-tailed)		.000	.801
	N	60	60	60
Gaji	Pearson Correlation	.691**	1	.406**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001
	N	60	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	-.033	.406**	1
	Sig. (2-tailed)	.801	.001	
	N	60	60	60

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

Sumber: Data Primer, Diolah, SPSS (2025)

Jika Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Gaji Karyawan (X2) digabungkan, nilai korelasi dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,595. Berdasarkan klasifikasi nilai  $r$ , angka ini berada pada rentang  $0,51 \leq r < 0,75$ , sehingga termasuk kategori hubungan kuat. Karena nilai  $r$  positif, arah hubungan bersifat searah, artinya semakin baik lingkungan kerja fisik dan semakin tinggi gaji karyawan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel memberikan kontribusi lebih besar terhadap kinerja dibandingkan jika diuji secara parsial

## Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.24

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Gaji (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 <sup>a</sup>	.354	.331	4.962

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

Sumber: Data Primer Diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai sebesar 0,354 atau 35,4%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 35,4% sedangkan sisanya sebesar 64,6% (100% - 35,4%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

## Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. 25

**Uji T Statistik Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan Y**

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	41,905	6,193	–	6,767	0
X1 (Lingkungan Kerja Fisik)	0,038	0,149	0,033	0,253	0,801

Sumber: Data Primer, Diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel independen menunjukkan pengaruh yang berbeda terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 0,253 dengan tingkat signifikansi 0,801, yang jauh di atas alpha 0,05. Hal ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 26

**Uji T Statistik Gaji Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan Y**

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	15,838	7,281	–	2,175	0,034
X2 (Gaji Karyawan)	0,593	0,175	0,406	3,383	0,001

Sumber: Data Primer, Diolah, SPSS (2025)

Sebaliknya, variabel Gaji Karyawan (X2) menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai t hitung sebesar 3,383 dan tingkat signifikansi 0,001 (<0,05). Hal ini menegaskan bahwa Gaji Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. 27

**Uji F Anova**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	768,026	2	384,013	15,594	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1403,624	57	24,625		
	Total	2171,650	59			
a. Dependent Variabel: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data Primer, Diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji F yang tercantum dalam Tabel 4.15, diperoleh nilai F hitung sebesar 15.594 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan. Hal ini membuktikan bahwa variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Gaji (X2), secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain, terdapat pengaruh yang signifikan dari kombinasi Lingkungan Kerja dan Gaji terhadap peningkatan Kinerja Karyawan

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan gaji terhadap kinerja karyawan pada KSP Credit Union Bererod Gratia Pusat Jakarta Timur, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai jawaban atas rumusan masalah yang diajukan, sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil hipotesis Ho1 diterima dan Ha3 ditolak. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,801 ( $> 0,05$ ). Dengan persamaan regresi linier sederhana  $Y = 41,905 + 0,038X_1$ . Dan nilai korelasi sebesar 0,033 sehingga termasuk kategori hubungan sangat lemah. Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,001 atau 1%, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 1% sedangkan sisanya sebesar 99% ( $100\% - 1\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh secara parsial variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil hipotesis Ho2 ditolak dan Ha2 diterima.. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 ( $< 0,05$ ) dengan persamaan regresi linier sederhana  $Y = 15,838 + 0,593X_2$ . Dan nilai korelasi sebesar 0,406 termasuk kategori hubungan cukup/ sedang. Sedangkan hasil koefisien determinasi sebesar 0,165 atau 16,5%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 16,5% sedangkan sisanya sebesar 83,5% ( $100\% - 16,5\%$ ) dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh secara variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi F sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga hasil hipotesis Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 18,880 + (-0,683)X_1 + 1,201X_2$  sedangkan nilai korelasi sebesar 0,595 berada pada rentang  $0,51 \leq r < 0,75$ , sehingga termasuk kategori hubungan kuat. Sedangkan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,354 atau 35,4%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 35,4% sedangkan sisanya sebesar

64,6% (100% - 35,4%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

## DAFTAR REFERENSI

### BUKU

- Ambarita. (2020). *Anggap karyawan aset, kunci sukses perusahaan*.
- Bowo, A., Hamidah, Thomas, Suyatno, Pranogyo, A. B., Hamidah, & Thomas Suyatno. (2022). *Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Feniks Muda Sejahtera.
- Firdaus. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Dilengkapi Analisis Regresi Ibm Spss Statistics Version 26.0*. CV. Dotplus Publisher.
- Ichsan, R. N., Lukman Nasution, & Sarman Sinaga, (2020). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Nugroho, A. S., & Haritanto, W. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif dengan Pendekatan Statistika: (Teori, Implementasi & Praktik dengan SPSS)*. Penerbit Andi.
- Pratama, I. (2025). *Studi Kelayakan Bisnis*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Purnomo, R. A., Sri Hartono, Endang Dwi Amperawati, & Sasana, H. (2024). *Ilmu Ekonomi Sumber Daya Manusia: Pendekatan Manajerial dan Ketenagakerjaan*. Gracias Logis Kreatif.
- Ramli, & Dangcheng. (2022). *Implementation Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. AZKA PUSTAKA.
- Sahir, S. Hasibuan, A., Siagian, E. M., Purba, S., Fitrianna, N., Rosmawati, R., Karundeng, M. L., Ismail, M., Siregar, H., & Ayla, S. (2022). *Pengantar Manajemen Kinerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sudarmawan, I. W. E., Wardana, M. A., Prasetyo, D., Noor, T., Sudarmawan, I. W. E., & Wardana, M. A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Sugiyono. (2021). *Metode Kuantitatif*. Bandung: Alfa Beta.
- Sukmadinata, N. S. (2017). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sukmara, A. R. (2023). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Cipta Media Nusantara.
- Sunyoto, D. (2020). *Teori, kuesioner, dan analisis data sumber daya manusia (praktik penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.
- Susanto, Y. (2024). *Perencanaan Dan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Susita, D., & Busharmaidi. (2024). *Manajemen Kinerja*, Deepublish.

**JURNAL :**

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). *Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X*. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195–201.
- Batubara, K., Buchari, & Pujangkoro, S. (2015). *Pengaruh gaji, upah, dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ*. *Jurnal Teknik Industri USU*, 3(5), 219530.
- Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru*. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33–49.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). *Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja*. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26.
- Harmaini, H., Antoni, E., & Agustina, R. (2024). *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dalam Perspektif Peraturan Perundang-undangan*. *Adagium: Jurnal Ilmiah Hukum*, 2(2), 108–120.
- Indriyani, A. (2014). *Analisis pengaruh gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan operation department PT. Export Leaf Indonesia*. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 115589.
- Inge Dhita Anggraeni, Endang Susilo Wardani, (2024), *Pengaruh Disiplin Kerjadan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kangklin Jaya Bersih di Jakarta Selatan*, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 3, No.3, November-Februari2024
- Irawan, M. R. N. (2018). *Pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo*. *Ecopreneur*, 12(1.1), 36–41.
- Jayusman, J., Setyorini, W., & Prakasa, A. D. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Teras Kopi Sukamara*. *Magenta*, 9(2), 75–82.
- Kurniasari, F. N., & Kassmawati, Y. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Mediasi Di Pt Xyz*. *YUME: Journal of Management*, 8(1), 490–501. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.1061>
- Latifl, Ading Sunarto, (2024), *PENGARUH Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Operasional PT Sari Wangi Mentari Di Kota Tangerang*, *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang* Vol. 4, No. 1 Februari
- Mawarni, I., Dahniar, D., Paridy, A., Yulianto, A., Khaira, N., Sari, I. K., & Safitri, N. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=1KZaEQAAQBAJ>
- Noorainy, F. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran*. *Journal of Management Review*, 1(2), 75–86.
- Rivalita, C., & Ferdian, A. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan outsource cleaning service di Universitas Telkom*. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(4), 509–522.
- Suryani, N. Lili. (2020), *Pengaruh Kompensasi DanLingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus*, *JENIUS Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 2, No. 2