

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DUA BAROKAH SEJAHTERA (D'BRO CHICKEN & BURGER) KOTA DEPOK

Nurlaili Rahmah¹, Agrasadya²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ¹nurlailyrahmah75@gmail.com

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ²dosen01866@unpam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of the physical work environment and motivation on employee performance at PT. Dua Barokah Sejahtera (D'BRO Chicken & Burger) Depok City. The method used is quantitative. The sample collection technique used saturated samples and a sample of 56 respondents was obtained. The method used to test and analyze the influence partially and simultaneously is by using hypothesis testing (t test and f test). Based on the research results of Hypothesis Testing (t Test) for the Physical Work Environment variable (X1) on Employee Performance (Y), the calculated t value > t table or (9.661 > 1.674) was obtained. This is reinforced by a significance value < 0.050 or (0.001 < 0.050). Thus, H01 is rejected and Ha1 is accepted, this shows that there is a significant influence between the physical work environment on employee performance. Hypothesis Test Results (t Test) Motivational Variables (X2) on Employee Performance (Y) Based on the research results, the calculated t value > t table or (8.851 > 1.674) was obtained. This is reinforced by a significance value < 0.050 or (0.001 < 0.050). Thus, H02 is rejected and Ha2 is accepted, this shows that there is a significant influence between motivation and employee performance. Hypothesis Test Results (F Test) Simultaneously Physical Work Environment (X1) and Motivation (X2) on Employee Performance (Y) Based on the research results, the calculated F value > F table or (47.400 > 3.17), this is also confirmed by significance value < 0.050 or (0.001 < 0.050). Thus, H03 is rejected and Ha3 is accepted, this shows that there is a significant simultaneous influence between the physical work environment and motivation on employee performance.

Keywords: Physical Work Environment; Motivation; Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dua Barokah Sejahtera (D'BRO Chicken & Burger) Kota Depok. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan sampel menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 56 responden. Metode yang digunakan untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan dengan menggunakan uji hipotesis (uji t dan uji f). berdasarkan Hasil Penelitian Uji Hipotesis (Uji t) variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* atau (9,661 > 1,674). Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,001 < 0,050). Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja

karyawan. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan pada hasil penelitian diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,851 > 1,674$). Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,001 < 0,050$). Dengan demikian maka H_02 ditolak dan H_a2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($47,400 > 3,17$), hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,001 < 0,050$). Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_a3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik; Motivasi; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang ditandai oleh persaingan yang semakin ketat, efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan menjadi faktor kunci bagi keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas perusahaan tetapi juga membantu dalam mencapai tujuan strategis organisasi. Seiring dengan meningkatnya tuntutan akan kinerja yang optimal, banyak perusahaan mulai menyadari pentingnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk lingkungan kerja fisik dan motivasi.

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam intuisi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam organisasi. Adapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Untuk itu SDM perlu dikembangkan dan diperhatikan agar kualitas sumber daya manusia tersebut dapat ditingkatkan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja suatu perusahaan atau instansi dimana sumber daya manusia itu berada. Sumber daya manusia profesional dan berkualitas akan membentuk kinerja karyawan, baik individu maupun kelompok yang tinggi yang kemudian berdampak pada efektifitas organisasi secara keseluruhan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman untuk para karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja fisik dimana mereka bekerja, maka karyawan tersebut akan nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga karyawan dapat memanfaatkan waktu yang dimiliki untuk dipergunakan secara efektif dan efisien yang akan meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksihinggaan lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. (Sedarmayanti, 2017:28).

D'BRO Chicken & Burger adalah sebuah restoran cepat saji di bawah manajemen PT Dua Barokah Sejahtera. PT. Dua Barokah Sejahtera Perusahaan F&B yang ahli dalam bidang pemenuhan selera masyarakat ini sudah berdiri sejak 2016 dan diberi nama D'Bro Chicken & Burger. Sebagai mikro kecil menengah, D'BRO Chicken & Burger senantiasa bertekad untuk memenuhi harapan selera dan hasrat masyarakat. Hadir sejak tahun 2016, D'BRO terus berkembang secara variasi menu dan jumlah outlet sehingga D'BRO Chicken & Burger semakin dekat di hati masyarakat.

Kinerja yang terdapat pada karyawan PT. Dua Barokah Sejahtera (D'BRO Chicken & Burger) masih banyaknya keluhan-keluhan dari karyawan yang sering berurusan dikarenakan ada sebagian Kinerja karyawan yang belum profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti kurangnya persiapan, pengawasan, serta pengendalian sehingga banyak yang merasa tidak puas atau hasil kinerja yang diberikan dari para karyawan tersebut belum optimal sebagaimana yang diharapkan Tekanan yang ada di PT. Dua Barokah Sejahtera (D'BRO Chicken & Burger) Kota Depok.

Terkait dengan kondisi lingkungan kerja pada PT. Dua Barokah Sejahtera (D'BRO Chicken & Burger) Kota Depok, permasalahan yang terjadi yaitu Suhu udara (AC) yang kurang baik, fasilitas kerja yang kurang memadai untuk aspek komputer dan printer yang mengakibatkan kurang optimal dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pra survey menunjukkan bahwa sarana motivasi yang diberikan instansi kurang maksimal dalam memberikan motivasi. Hal ini diakibatkan dari kebutuhan akan harga diri yang artinya masih kurangnya penghargaan atau pujian yang

diberikan dari pimpinan kepada karyawan yang telah menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang memenuhi target. Kebutuhan aktualisasi diri juga belum sepenuhnya diperoleh, dimana karyawan tidak dapat berkesempatan untuk mengembangkan potensinya. Oleh karena itu, PT Dua Barokah Sejahtera (D'BRO Chicken & Burger) perlu memperhatikan para karyawan dan memberikan motivasi kepada karyawan, karena motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil yang terbaik. Motivasi juga dapat membantu pengembangan diri karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

2. PENELITIAN TERIKAT

N.M.D Susilawati N.M.D.A Mayasari *Jurnal Bisma Manajemen* Vol. 8, No. 1, April 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. FIF Pos Negara Metode Penelitian Kuantitatif. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara keseluruhan signifikan terhadap motivasi.

Agustina M, Krida Puji R, dan Siti Aesah *Universitas Pamulang Jurnal Ilmiah Multidisiplin* Vol. 3 No. 01 2024 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Raya Azura Persada Jakarta Selatan Metode yang digunakan Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dari hasil uji $t > t$ tabel yaitu $2,613 > 1,703$.

Octafiani Ranjani, Muger Apriansyah *Jurnal Of Research and Publication Innovation* Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Duta Nusantara di Bojongsari Depok Metode Penelitian Kuantitatif. Hasil Penelitian Ini Adalah Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Uji Hipotesis Diperoleh T Hitung $> T$ Tabel Atau $(7,214 > 2,002)$.

Mella Sary *Science of Management and students Research Journal* ISSN: 2657-1633 Vol. 3, No. 4 2021 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Penganggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari Metode Penelitian Kuantitatif. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor badan penanggulangan bencana daerah kabupaten batanghari dengan hasil thitung $> t$ tabel yaitu $7.609 > 2.024$ dan nilai sig. $0,000 > 0,05$.

Hendra Jayusman, Winarti Setyorini, Aditya Dwi Prakasa *Jurnal Magenta Universitas Antakusuma* Vol. 9, No. 2 Hal: 75-82, Maret 2021 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara Metode penelitian yang digunakan kuantitatif dengan hasil penelitian

Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada teras kopi sukamara dengan hasil uji t dengan nilai thitung sebesar 7,333 dengan nilai sig. 0,000.

Syahnego, Agrasadya, dan Ading Sunarto *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang Jurnal Cakrawala* Vol. 1, No. 2, Hal: 146-156, Juni 2024. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusa Elang Satria Divisi Security di Jakarta Selatan dengan menggunakan Metode Penelitian Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan secara bersama-sama (simultan), terdapat pengaruh signifikan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Nusa Elang Satria Divisi Security.

Retno Wulansari *Jurnal Ekonomi Efektif* Vol. 3 No. 1 ISSN: 2622-8882 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta Menggunakan Metode Kuantitatif Dengan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,7335 + 0,866X$, nilai korelasi sebesar 0,783 dan determinasi i sebesar 61,3%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel ($12,193 > 1,986$).

D.R. Suparman, D. Jajang, dan S.H.G. Wahyudin *Jurnal Manajemen* ISSN: 2476-8782 Vol. 9 No. 1 2023 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang Metode Kuantitatif. Diperoleh hasil persamaan regresi $Y=11,033+1,060X$ dengan nilai korelasi 0,798 (kuat) dan variabel motivasi berkontribusi 63,7%. Hail uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan nilai 0,000 kurang dari 0,05.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas dan penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berlaku adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu item pernyataan atau pertanyaan dikatakan valid apabila r hitung $> r$ tabel, begitu pula sebaliknya.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2017:168) berpendapat instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal).

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel- variabel bebas dalam suatu penelitian memiliki unsur- unsur yang sama.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi bias atau tidak dalam suatu analisis model regresi. Biasanya jika dalam suatu model analisis regresi terdapat bias atau penyimpangan, estimasi model yang akan dilakukan menjadi sulit dikarenakan varian data yang tidak konsisten.

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan analisis ini dapat diketahui berapa besar perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan.

$$Y = a + bx$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

digunakan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel terikat (Y) terhadap dua variabel bebas (X1 dan X2). Menurut Ghazali (2017:277) berpendapat bahwa Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel terikat (dependen).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2017:224) analisis koefisien korelasi merupakan angka hubungan kuatnya antara dua variabel atau lebih. Korelasi diartikan sebagai hubungan. Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui pola dan keeratan hubungan antara dua variabel atau lebih.

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{N}$$

Gambar 3.1

e. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2018:97) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa jauh kekuatan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen* (Y).

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Untuk mengetahui signifikansi analisis jalur, kita bandingkan nilai probabilitas dengan nilai probabilitas signifikansi. Apabila p value > 0.05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (model regresi signifikan), dan sebaliknya.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji signifikan simultan atau uji statistik F ini menunjukkan variabel independen yang ada dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara

signifikan. Pengujian ini menggunakan uji F yaitu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Pe nyataan	r hitung	r tabel	Ke terangan
X	0	0	Va
1.1	,873	,263	lid
X	0	0	Va
1.2	,613	,263	lid
X	0	0	Va
1.3	,676	,263	lid
X	0	0	Va
1.4	,862	,263	lid
X	0	0	Va
1.5	,792	,263	lid
X	0	0	Va
1.6	,839	,263	lid
X	0	0	Va
1.7	,874	,263	lid
X	0	0	Va
1.8	,830	,263	lid
X	0	0	Va
1.9	,785	,263	lid
X	0	0	Va
1.10	,705	,263	lid

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki nilai rhitung > rtabel (0,263). Hal ini menunjukkan bahwa semua item kuesioner valid. Oleh karena itu, kuesioner tersebut layak digunakan sebagai data untuk analisis penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Pe nyataan	R hitung	r tabel	Ke terangan
X	0	0	Va
2.1	,822	,263	lid
X	0	0	Va

2.2	,787	,263	lid
X	0	0	Va
2.3	,835	,263	lid
X	0	0	Va
2.4	,684	,263	lid
X	0	0	Va
2.5	,666	,263	lid
X	0	0	Va
2.6	,702	,263	lid
X	0	0	Va
2.7	,818	,263	lid
X	0	0	Va
2.8	,673	,263	lid
X	0	0	Va
2.9	,717	,263	lid
X	0	0	Va
2.10	,816	,263	lid

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil analisis, variabel Motivasi (X2) menunjukkan nilai rhitung > rtabel (0,263). Hal ini menunjukkan bahwa semua item dalam kuesioner dinyatakan valid. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dapat dianggap layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pe nyataan	R hitung	r tabel	Ke terangan
Y.	0	0	Va
1	,763	,263	lid
Y.	0	0	Va
2	,810	,263	lid
Y.	0	0	Va
3	,738	,263	lid
Y.	0	0	Va
4	,727	,263	lid
Y.	0	0	Va
5	,864	,263	lid
Y.	0	0	Va
6	,865	,263	lid
Y.	0	0	Va
7	,866	,263	lid
Y.	0	0	Va
8	,867	,263	lid

9	Y.	0	0	Va
		.817	,263	lid
10	Y.	0	0	Va
		,687	,263	lid

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil dari tabel tersebut, variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai rhitung > rtabel (0,2632). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam kuesioner dinyatakan valid. Kuesioner yang digunakan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	0,930	0,600	Reliabel
2	0,917	0,600	Reliabel
	0,933	0,600	Reliabel

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

U	nstandar	dized	Residual

N	5
	6
Norma	Mean
	.0000000
Parameters	Std. Deviation
	.7229212
Most Extreme Differences	Absolute
	.103
	Positive
	.100
	Negative
	-.103
Test Statistic	.103
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	.147
	99% Confidence Interval
	Lower Bound
	Upper Bound
	.156

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi 0.200 > 0.050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolinearitas Coefficientsa

Model	Model	Standardized Coefficients	Standardized Coefficients	Tolerance	Collinearity Statistics
Constant)	2.765	.417			
1	.498	.184	.581	.146	.830
2	.226	.209	.232	.146	.830

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji pengujian multikolinearitas pada tabel diatas diperoleh nilai *tolerance* variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 0,146 dan Motivasi (X2) sebesar 0,146 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 6,830 dan variabel motivasi (X2) 0,6830 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin – Watson

Model	Adjusted R Square	Standard Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.641	.628	.774

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada

autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.774 yang berada diantara 1.550 – 2.460, artinya tidak ada gangguan auto korelasi.

4) Uji Heterokedastisitas

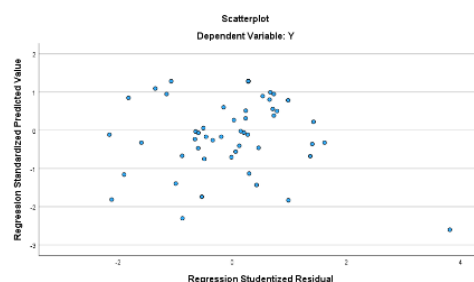
Tabel 4.16
Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser

Model	Model	Standardized Coefficients	Standardized Coefficients	Tolerance	Collinearity Statistics
Constant)	.323	.087		.509	.001
1	.200	.112	.588	1.777	.081
2	.087	.128	.224	.678	.501

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum dalam tabel di atas, uji Glejser untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,081 dan untuk variabel motivasi (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,501. Karena nilai signifikansi untuk kedua variabel tersebut (Sig.) > 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada data ini tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model regresi ini dapat dianggap valid dan layak digunakan untuk penelitian.



Gambar 4.1
Grafik Scatter Plot Hasil Uji
Heterokedastisitas

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Variabel Lingkungan Kerja Fisik
(X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
Constant	4.674	.930		.008	.001
1	.682	.071	.796	.661	.001

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,674 + 0,682 X1$.

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja
Karyawan (Y)
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
Constant	1.337	.567	.178	.002	

2	.748	.085	.769	.851	.001
---	------	------	------	------	------

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,337 + 0,748 X2$.

Tabel 4.19
Hasil uji regresi linier berganda variabel
lingkungan kerja fisik (X1)
dan Motivasi (X2) Terhadap kinerja
karyawan
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
Constant	2.765	.417	.736	.001	
1	.498	.184	.581	.703	.009
2	.226	.209	.232	.082	.000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,765 + 0,498X1 + 0,226X2$.

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial
Lingkungan Kerja Fisik
(X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

	1	Y
1	Pearson Correlation	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56

Pearson Correlation	796**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	6	56

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

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.796 dimana nilai tersebut berada pada interval 0.600 s/d 0.799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Correlations

	2	Y
Pearson Correlation		.769*
Sig. (2-tailed)		.000
N	6	56

Pearson Correlation	769**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	6	56

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

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.769 dimana nilai tersebut berada pada interval 0.600 s/d 0.799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja

	Karyawan (Y)		
Model	Adjusted R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628	.628	3.793

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.801 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000 artinya kedua variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi mempunyai Tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan Model Summaryb

Model	Adjusted R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627	.627	3.798

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.633 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan 63.3% sedangkan sisanya sebesar (100-63.3%) = 36.7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Model Summaryb

Model	Adjusted R Square	Standard Error of the Estimate
769a	.584	4.008

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.592 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan 59.2% sedangkan sisanya sebesar $(100-59.2\%) = 40.8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.25

Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	Adjusted R Square	Standard Error of the Estimate
801a	.628	3.793

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.641 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 64,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-64,1\%) = 35,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.26

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients	Standard Error	t-Statistic	Probability > t
1	4.674	.930	5.027	.001
2	1.682	.071	23.696	.001

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian diatas diperoleh nilai thitung > ttabel atau $(9.661 > 1.674)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau $(0,001 < 0,050)$. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.27

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients	Standard Error	t-Statistic	Probability > t
1	1.337	.567	2.359	.022
2	8.748	.085	102.769	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian diatas diperoleh nilai thitung > ttabel atau $(8.851 > 1.674)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau $(0,001$

< 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.28
Uji Simultan (Uji F)
ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
Regression	363.531	1	81.766	.740
Residual	62.308	3	4.383	.001
Total	125.839	5		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($47.400 > 3.17$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,001 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pengamatan dari penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14.674 + 0.682 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0.796 artinya kedua variabel mempunyai Tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 63.3% sedangkan sisanya sebesar $(100-63.3\%) = 36.7\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis

diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9.661 > 1.674$). Dengan demikian H_{01} ditolak H_{a1} diterima artinya terdapat signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11.337 + 0.748 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.769 artinya kedua variabel mempunyai Tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 59.2% sedangkan sisanya sebesar $(100-59.2\%) = 40.8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8.851 > 1.674$). Dengan demikian H_{02} ditolak H_{a2} diterima artinya terdapat signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

c. Lingkungan kerja fisik dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12.765 + 0.498X_1 + 0.226X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.801 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0.641 atau sebesar 64,1% sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($47.400 > 3.17$). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2018), Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pen. Pt Refika Aditama.
- [2] Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.

- [3] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [4] Ghozali, Imam. 2018. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*”. Edisi 9. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [6] Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan. Bumi Aksara, Jakarta.
- [7] Maslow, Abraham. 2017. *Motivasi Dan Kepribadian*. Yogyakarta: Cantika Pustaka.
- [8] Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [9] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Cv Alfabeta.
- [10] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Cv Alfabeta.
- [11] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- [13] Ardhiyanti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3).
- [14] Estiningsih, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Mbia*, 17(2), 47–58.
- [15] Jayusman, H., Setyorini, W., & Prakasa, A. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara. *Magenta*, 9(2), 75-82.
- [16] Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- [17] Mogi, A., Rahayu, K. P., & Aesah, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Raya Azura Persada Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(01), 44-53.
- [18] Ranjani, O., & Apriansyah, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Prima Duta Nusantara Di Bojongsari Depok. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 925-936.
- [19] Retno Wulansasi, (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta, *Jurnal Ekonomi Efektif*. 3(1), 2622-8882.
- [20] Rubiyanto, A. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Sebagai Variabel Moderasi. *Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 21(1), 70–78.
- [21] Sary, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari. *Science Of Management And Students Research Journal (Sms)*, 3(4), 175-179.
- [22] Suparman, D. R., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. G. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pt Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1), 47-53.
- [23] Susilawati, N. M. ., & Mayasari, N. M. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Fif Pos Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 108-117.
- [24] Syahnego, S., Agrasadya, A., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusa Elang Satria Divisi Security Di Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 146-156.