

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WAHANA KALYANA MITRA MAHARDIKA JAKARTA UTARA

Ridwan<sup>1</sup>, Hadi Winata<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> ridwancs1999@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen00326@unpam.ac.id

### *Abstract*

*The purpose of this study is to determine the influence of motivation and physical work environment on employee performance at PT Wahana Kalyana Mitra Mahardika. The research method used is quantitative descriptive method. The sampling technique uses saturated sampling and obtained a sample of 50 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The result of this study is that work motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 47.6% and the hypothesis test obtained  $t$  calculate  $>$   $t$  table or  $(6.601 > 2.011)$ . The physical work environment also has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 62.0% and the hypothesis test obtained  $t$  calculate  $>$   $t$  table or  $(8.841 > 2.011)$ . Work motivation and physical work environment simultaneously have a significant effect on the performance of employees*

*Keywords : Motivation work, Physical work environment, Employee performance*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Kalyana Mitra Mahardika. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 47,6% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(6,601 > 2,011)$ . Lingkungan kerja fisik juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 62,0% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(8,841 > 2,011)$ . Motivasi kerja dan Lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 1,718 + 0,308 X_1 + 0,365 X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 64,4% sedangkan sisanya sebesar 36% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(42,599 > 3.094)$

Kata kunci : Motivasi kerja,Lingkungan kerja fisik,Kinerja karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi pastinya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tiap organisasi termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengelola setiap sumber dayanya. Karena perusahaan akan sulit berjalan dan beroperasi dengan semestinya apabila kualitas sumber daya manusianya kurang baik. Setiap organisasi atau perusahaan yang ingin maju harus melaksanakan peningkatan pengembangan sumber daya manusia melalui program yang akan diberikan kepada karyawan.

Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting didalam perusahaan karena perannya sebagai pelaksana untuk menjalankan perputaran roda perusahaan dan penentu dalam pengambilan keputusan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan juga harus mengetahui bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas atau kinerja karyawan. Menurut (Susan, 2019) "Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya." Banyak cara/strategi yang dapat mempengaruhi pada peningkatan kinerja karyawan. Strategi tersebut dapat berupa kompensasi/reward, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, pemberian motivasi, dan lain sebagainya. Pada kenyataan sehari-hari, perusahaan hanya

mengharapkan kinerja atau hasil terbaik dari para karyawannya yang sebenarnya hasil kerjanya tidak akan optimal ketika tidak diimbangi dengan motivasi dan lingkungan kerja yang mendukung.

"Kinerja atau performance, merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap pekerjaan/tugasnya, dimana karyawan tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau karyawan yang berbasis kompetensi kerjanya diukur berdasarkan kemampuan, skill, dan attitude nya pada setiap saat melaksanakan tugasnya." (Fauzi & Nugroho, 2020:5). Meskipun saat ini peran dan fungsi tenaga kerja sebagian telah digantikan oleh teknologi yang lebih canggih, tetapi tenaga kerja manusia tetap menjadi komponen penting dalam proses produksi.

Telah banyak penelitian yang membahas pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan diantaranya (Hendri Sembiring, 2020) menyatakan dalam penelitiannya bahwa secara serempak motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas medan dengan populasi 41 orang, dengan tingkat pengaruh yang signifikan sebesar 65,3%, sedangkan sisanya sebesar 34,7% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pelatihan, konflik, kepemimpinan, stres kerja dan lain sebagainya serta menurutnya kinerja karyawan akan meningkat apabila perusahaan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik disertai lingkungan kerja fisik yang layak dan hal ini didukung oleh penelitian (Maswar dkk, 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas komunikasi informatika dan statistik (Diskominfo) kabupaten lombok barat dengan populasi 39 orang dan menurutnya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja suatu instansi secara keseluruhan. Dari 2 penelitian tersebut, artinya motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik merupakan hal yang penting dan mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan untuk itu penting bagi perusahaan memperhatikan variabel variabel tersebut guna meningkatkan performa karyawan dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan tetapi hal ini sedikit berbeda dengan penelitian (Stanley dkk, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada toko emas pasar atom surabaya dengan populasi sebanyak 100 orang. Pada dasarnya, ketika kinerja karyawan meningkat tentu ini akan meningkatkan kinerja perusahaan pula, Karena prestasi atau pencapaian seseorang merupakan kinerja dari karyawan itu sendiri dan ini merupakan hal yang diharapkan perusahaan dari karyawannya. Perolehan atas apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh pekerja ialah penafsiran dari kinerja (Hilmawan, 2019:168). Kinerja pekerja bergantung banyaknya pekerja yang memberikan keikutsertaan pada perusahaan mencakup mutu dan

kapasitas output, rentang waktu kehadiran di area kerja serta sikap yang kooperatif. Kinerja karyawan menjadi kunci saat mengevaluasi pekerjaan pada perusahaan agar bisa melangsungkan kewajiban di dalam organisasi (Shinta & Siagian, 2020:340). Kinerja di pertimbangkan berdasar kesanggupan serta kecakapan yang baik, jika tidak adanya kesanggupan berdampak pada kinerja yang kurang optimal (Sujatmiko & Realize, 2018 : 246). Saat ini, Perusahaan PT Wahana kalyana mitra mahardika (WKM) sedang berada dimasa-masa yang cukup sulit karena telah mengalami penurunan penjualan sejak 4 tahun terakhir hingga sampai saat ini, hal demikian bisa dilihat ditabel kinerja (1.1). PT Wahana kalyana mitra mahardika merupakan perusahaan yang didirikan pada tahun 2009 sebagai perusahaan yang bergerak dibidang CRM (Customer relationship management) atau pengelolaan semua interaksi perusahaan dengan pelanggan atau calon pelanggan baru, selain itu, perusahaan ini juga merupakan salah satu anak perusahaan dari wahana artha grup yang juga dikembangkan oleh mahaka grup. Pada mulanya PT Wahana kalyana mitra mahardika didirikan untuk memenuhi kebutuhan grup wahana dan afiliasi akan kebutuhan program customer retention yang terintegrasi. Berjalannya waktu, PT Wahana kalyana mitra mahardika atau cardplus juga membantu kebutuhan korporasi dalam meningkatkan kebutuhan pelanggan dan membuat program loyalitas pelanggan yang efektif. Program tersebut ialah asuransi kendaraan pelanggan, perawatan unit kendaraan, hingga promo beragam dengan merchant ternama dan masih banyak lagi, selain itu, perusahaan tersebut juga menyediakan produk lainnya yaitu asuransi perlindungan diri. Untuk melihat penurunan penjualan pada PT Wahana kalyana mitra mahardika dapat dilihat pada tabel berikut ini

Table 1.1  
 Data penurunan target dan pencapaian penjualan pada PT Wahana Kalyana Mitra Mahardika Tahun 2021-2023

No	Divisi	Tugas	Keterangan			Tahun
			Target Sukses	Tercapai	Tidak tercapai	
1	Marketing	Penjualan Asuransi	1,300	507	793	2021
	Tele sales	Penjualan produk by telpon	86,400	40,862	45,538	
	Kurir	Pengantaran Produk	48,000	21,669	26,331	
2	Marketing	Penjualan Asuransi	1,200	442	758	2022
	Tele sales	Penjualan produk by telpon	86,400	32,230	54,170	
	Kurir	Pengantaran Produk	48,000	14,219	33,781	
3	Marketing	Penjualan Asuransi	1,100	400	700	2023
	Tele sales	Penjualan produk by telpon	86,400	24,952	61,448	
	Kurir	Pengantaran Produk	48,000	11,967	36,033	

Sumber : PT Wahana Kalyana Mitra Mahardika

Berdasarkan tabel diatas pada tahun 2021,2022 sampai dengan 2023 dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Wahana kalyana mitra mahardika belum maksimal atau belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, selain itu, pada tahun-tahun tersebut mengalami penurunan pencapaian yang dimana pada tahun 2023 untuk divisi marketing dengan penjualan asuransinya hanya mencapai 36% berbeda 1% dengan tahun 2022 dan 3% ditahun 2021, untuk divisi tele sales dengan penjualan produknya ditahun 2023 juga hanya mencapai 29% berbeda 8% dengan tahun 2022 dan 18% untuk tahun 2021 serta untuk divisi kurir pencapaian ditahun 2023 juga hanya mencapai 24% berbeda 5% dengan tahun sebelumnya yaitu 2022 dan 21% dengan tahun 2021.Semua perhitungan presentasenya menggunakan rumus yang sama yaitu : (Tercapai : Target sukses x 100%). Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Dalam hal ini kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan karyawan kemajuan dan perubahan karyawan yang lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi selain itu, Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya diantaranya motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik.

Motivasi kerja merupakan energi senter bagi karyawan, motivasi sangat mempengaruhi semangat kerja pegawainya, Semangat menjalin hubungan baik dengan stakeholders, semangat dalam menjalankan job description atau semangat

pribadi pegawai itu sendiri dalam memperbaiki kehidupan keluarganya. Tentunya semua itu dilakukan dengan rasa nyaman, aman dan bahagia, hingga pada akhirnya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja dan peningkatan produktivitas, baik kualitas maupun kuantitasnya. Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R.2020) mengutip bahwa “Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”. Maruli (2020, hlm.58) Mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Motivasi menjadi suatu hal yang sangat penting karena dengan motivasi setiap karyawan akan bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Dari definisi-definisi di atas, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan rasa yang membuat seseorang ingin melakukan sesuatu karena dipengaruhi dan dirangsang oleh kebutuhan, tujuan, dan kepuasan. Namun, kurangnya penghargaan dan pengakuan sering kali menjadi hambatan utama dalam memelihara motivasi tersebut. Ketika karyawan merasa upaya dan kontribusi mereka tidak dihargai, baik secara finansial maupun non-finansial, dorongan mereka untuk mencapai tujuan organisasi dapat menurun drastis. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan dan pengakuan adalah faktor kunci yang harus diperhatikan untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, artinya Tanpa adanya motivasi yang baik dari perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai, sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang baik dari perusahaan hingga timbulnya motivasi dalam diri para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Tabel 1.2  
Data Kompensasi Karyawan  
PT Wahana Kalyana Mitra Mahardika

No	Keterangan	Yang diterima	Sesuai	Tidak sesuai
1	Gaji	Sesuai	✓	
2	Tunjangan Jabatan	Tidak ada		✓
3	Tunjangan Hari Raya	Sesuai	✓	
4	Liburan	Tidak ada		✓
5	Cuti	Sesuai	✓	
6	BPJS Kesehatan	Tidak ada		✓
7	BPJS Ketenagakerjaan	Tidak ada		✓
8	Bonus lainnya	Tidak ada		✓

Sumber : PT Wahana Kalyana Mitra Mahardika

Dari data di atas, terlihat bahwa meskipun beberapa aspek seperti gaji, tunjangan hari raya, dan cuti telah sesuai dengan harapan karyawan, ada beberapa faktor penting yang tidak terpenuhi, seperti tunjangan jabatan, liburan, BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, dan bonus lainnya. Ketidaksesuaian ini dapat menjadi penghalang bagi motivasi kerja yang optimal, dan perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja yang baik hingga pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja fisik juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai atau baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerjanya, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja fisik dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi hasil kerja manusia, selain itu lingkungan kerja fisik juga harus berbanding lurus dengan tingkat kenyamanan. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, bau bauan, pengaturan suhu udara, mengontrol kebisingan suara, pengaturan tata warna, serta keamanan ditempat kerja dan lain lain. Sebuah perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja fisik yang baik akan mencapai visi dan misi perusahaan melalui karyawan. Menurut Nitisetimo dalam (Nan Wangi, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik diartikan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan beban tugas, contohnya seperti penerangan, temperatur udara, keamanan,



kebersihan, ruang gerak, musik, dan lain-lain. Sedangkan menurut Enny (2019:56) Menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja /karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal. Dari definisi diatas peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan hal yang merujuk pada aspek fisik yang ada diruang kerja dan mempengaruhi kesehatan, keselamatan, kenyamanan, dan produktifitas karyawan.

Tabel 1.3  
Lingkungan kerja fisik pada  
PT Wahana kalyana mitra mahardika

No	Lingkungan kerja (fisik)	Kurang baik	Baik
1	Penerangan cahaya Ditempat kerja	✓	
2	Bau bauan ditempat kerja	✓	
3	Kelembaban ditempat kerja		✓
4	Kebisingan ditempat kerja	✓	
5	Sirkulasi udara ditempat kerja		✓
6	Pengaturan suhu ditempat kerja		✓
7.	Tata warna ditempat kerja	✓	
8.	Keamanan dan kenyamanan ditempat kerja	✓	

Sumber : PT. Wahana Kalyana Mitra Mahardika 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik pada PT Wahana kalyana mitra mahardika belum bisa dikatakan baik, seperti pada penerangan, dilihat pada tabel tersebut bahwasannya penerangan kurang baik, berdasarkan informasi yang saya peroleh ternyata kurangnya pemeliharaan peralatan penerangan yang menyebabkan lampu mati atau kinerja penerangan tidak sesuai dengan yang diinginkan dan tentu hal ini mengganggu para pekerja diperusahaan tersebut. Selanjutnya ialah terdapat bau bauan yang kurang baik hal ini dikarenakan lokasi perusahaan ini tidak jauh dari kali dan tempat pembuangan sampah yang kadang kala mengeluarkan aroma-aroma tidak sedap serta berdekatan dengan tempat pembakaran sampah milik perusahaan lain yang jaraknya tidak begitu jauh, tentu hal ini sangat mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja. Selanjutnya yaitu kebisingan, seperti yang terlihat ditabel yaitu kurang baik karena objek penelitian ini berada dilingkungan pergudangan dan pabrik yang dimana sering terdengar suara bisinng yang keluar darinya, selain itu, objek penelitian ini juga berdekatan dengan jalan raya tak jarang suara bising yang keluar dari kendaraan besar maupun kecil, tentu hal

ini mengganggu para karyawan yang bekerja diperusahaan ini. Selanjutnya yaitu tatawarna, pengaturan atau pilihan warna yang diterapkan dalam desain ruang kerja PT Wahana kalyana mitra mahardika menggunakan warna yang monoton seperti abu abu yang sebetulnya terlihat membosankan dan kurang berenergi selain itu, warna tersebut juga dianggap sebagai warna netral yang tidak memiliki efek emosional yang kuat. Ini dapat menyebabkan kurangnya stimulasi visual diruangan kerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kreativitas dan produktivitas. Selanjutnya yaitu keamanan dan kenyamanan, seperti yang terlihat ditabel bahwasannya kurang baik, berdasarkan informasi yang diperoleh, terdapat beberapa masalah seperti keamanan fasilitas yang kurang terjaga mulai dari pintu pintu yang tidak memiliki sistem penguncian yang memadai dan terdapat beberapa pintu yang bermasalah serta CCTV yang tidak berfungsi tentu hal ini mengakibatkan resiko pencurian, selanjutnya yaitu lingkungan kerja yang tidak aman secara psikologis, berdasarkan informasi yang saya peroleh terdapat beberapa permasalahan seperti: tempat kerja yang penuh tekanan, target yang tidak realistis tanpa adanya dukungan yang memadai dan lingkungan yang penuh dengan konflik antar karyawan tentu hal ini dapat menyebabkan stres dan kecemasan yang berakibat terjadinya burnout atau keinginan untuk resign. Lingkungan kerja fisik di tempat kerja ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara aspek-aspek yang dinilai baik dan yang dinilai kurang baik. Penerangan, bau-bauan, kebisingan, tata warna, serta keamanan dan kenyamanan merupakan aspek-aspek yang perlu diperbaiki. Kondisi yang tidak memadai dalam aspek-aspek ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan dan kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan langkah-langkah untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja fisik agar dapat mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

## 2. PENELITIAN TERDAHULU

Arianti, N dan septiani, R (2021) Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Vol.1, No.2 Agustus 2021: 302 - 315 P-ISSN 2775-9695 E-ISSN 2775-9687 Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik

terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT AJ'S Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Fransiskus Ady Djoko Wijono Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Jurnal MAKSIPRENEUR, Vol. II, No. 2, Juni 2019, hal. 101 – 112 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Koperasi Unit Desa Depok Condongcatur Sleman Yogyakarta Motivasi kerja yang terdiri dari variable Achievement (X1), Recognition (X2), Working Condition (X3), dan Wages (X4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Depok Condongcatur Sleman Yogyakarta. Ini terbukti Fhitung lebih besar dari Ftabel ( $11,407 > 2,4675$ ).

Roni Fadli, Hasanudin Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 4 No. 1 (2020) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada yayasan bait Qur'ani At-Tafkir ciputat Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ketut Kardiasih<sup>1</sup>, Suyatna yasa<sup>2</sup>, Wayan Sitiari<sup>3</sup>. Universitas Warmadewa Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4, N0 2, September 2019, Hal 55-62 Pengaruh Lingkungan Kerja fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas kebudayaan Kota Denpasar Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas kebudayaan Kota Denpasar.

Siti Maisarah Hasibuan<sup>1</sup>, Syaiful Bahri<sup>1</sup>. Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 1, No. 1, September 2018, 71-80 ISSN 2623-2634 Pengaruh Lingkungan Kerja fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumatra food industri Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumatra food industri.

Arvian Setya Pramaswara,<sup>2\*</sup>Isep Amas Priatna Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia. Jurnal PERKUSI: Pemasaran,

Keuangan, dan Sumber Daya Manusia. Vol. 1 No. 3 (2021): PERKUSI Pengaruh Lingkungan kerja fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Planetmas adidaya boga Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Planetmas Adidaya Boga.

Hendri Sembiring Jurakunman Vol.13, No, 1 Januari 2020 P-ISSN : 2086- 681X O-ISSN : 2654-8216 Pngaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan Hasil dari penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan Kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.

Bukhari<sup>1</sup>, Sjaril Effendi Pasaribu<sup>2</sup>. Program studi magister manajemen, Unversitas Muhammadiyah sumatra utara medan, Indonesia Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2, No. 1, Maret 2019,89-103 ISSN 2623-2634 Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

HIDAYAT, Taufik. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. Universitas Pamulang, 2019. Universitas Pamulang Vol. 2 No. 1, Hlm. 52-63, Januari 2022 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Teknik analisis Data

Menurut sugiono (2019:147) Mengutip bahwa “dalam penelitian kuantitatif analisis data merupakan kegiatan mengumpulkan data dari sumber sumber yang diperoleh.” Kegiatan dalam analisis data yaitu mengelompokan data berdasarkan variable dan jenisnya, mentabulasi

berdasarkan variable, menyajikan data berdasarkan variable yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang sudah diajukan. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian adalah sebagai berikut :

1) Uji Validitas

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020), validitas adalah pengukuran untuk menunjukkan apakah suatu instrumen penelitian dikatakan valid atau layak untuk digunakan, adapun pengujian validitas mengarah pada seberapa jauh suatu instrumen dapat menjalankan fungsinya. Instrumen dikatakan layak apabila dapat dengan tepat mengukur hal yang ingin diukur.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau keajegan suatu alat ukur yang digunakan, di mana akan selalu didapatkan hasil yang sama setiap alat ukur tersebut digunakan (Riyanto & Hatmawan, 2020). Menurut Ghazali dalam (Riyanto & Hatmawan, 2020), uji reliabilitas dilihat dari nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ), di mana suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0,60.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017:239), uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik. Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara

variabel bebas. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan nilai Varian Inflation Factor (VIF). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah jika nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10. Jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinieritas, Ghazali (2016:103).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model Regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, Ghazali (2016:134).

Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen), yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2017:277) “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.

d. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kepemimpinan dan motivasi dan kinerja karyawan digunakan untuk koefisien korelasi.

e. Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2021:147) uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model (variabel independen) dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi mendekati 1, artinya variabel-variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi untuk menjelaskan variasi variabel dependen.

Sedangkan, nilai determinasi sebesar 0, artinya variabel-variabel independen hanya memberikan sedikit informasi untuk menjelaskan variasi variabel dependennya. Berdasarkan dari pengertian di atas, maka koefisien determinasi merupakan analisis untuk mengetahui seberapa besar (persen) kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

f. Uji Hipotesis

Uji t (t – test) merupakan uji parsial yang digunakan dalam pengujian hipotesis yang menggunakan analisis linear sederhana.

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara simultan (bersama) terhadap variabel dependen. Menurut Sugiono (2018:252), “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.10  
 Hasil analisis uji validitas variable Motivasi kerja (X1)

Variable	Indikator	Item Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Table	Keterangan
Motivasi Kerja	Kompensasi	Kuesioner 1	0,795	0,279	Valid
		Kuesioner 2	0,656	0,279	Valid
	Promosi	Kuesioner 3	0,826	0,279	Valid
		Kuesioner 4	0,565	0,279	Valid
	Lingkungan	Kuesioner 5	0,834	0,279	Valid
		Kuesioner 6	0,860	0,279	Valid

Sumber : Olah data spss 26

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa hasil olahan data mengenai pengujian validitas, menunjukkan untuk butir pernyataan Motivasi kerja ( X1) dengan 6 pernyataan, dapat disimpulkan bahwa dari 6 butir pernyataan dinyatakan sudah valid karena memenuhi dan memiliki nilai korelasi lebih besar (>) dari r tabel = 0.279 (nilai r tabel untuk N=50) sehingga semua skor pernyataan tersebut valid dan layak dijadikan pernyataan kuesioner penelitian ini.

Tabel 4.11  
 Hasil analisis uji validitas variable Lingkungan kerja fisik(X2)

Variable	Indikator	Item Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Table	Keterangan
Lingkungan Kerja fisik	Penerangan/ Cahaya ditempat kerja	Kuesioner 1	0,775	0,279	Valid
		Kuesioner 2	0,809	0,279	Valid
	Bau bauan ditempat kerja	Kuesioner 3	0,339	0,279	Valid
		Kuesioner 4	0,700	0,279	Valid
	Kelembaban ditempat kerja	Kuesioner 5	0,318	0,279	Valid
		Kuesioner 6	0,676	0,279	Valid
	Kebisingan ditempat kerja	Kuesioner 7	0,546	0,279	Valid
		Kuesioner 8	0,710	0,279	Valid
	Sirkulasi udara ditempat kerja	Kuesioner 9	0,707	0,279	Valid
		Kuesioner 10	0,707	0,279	Valid
	Pengaturan suhu ditempat kerja	Kuesioner 11	0,735	0,279	Valid
		Kuesioner 12	0,738	0,279	Valid
	Tata warna ditempat kerja	Kuesioner 13	0,834	0,279	Valid
		Kuesioner 14	0,851	0,279	Valid
	Keamanan dan kenyamanan ditempat kerja	Kuesioner 15	0,727	0,279	Valid
		Kuesioner 16	0,546	0,279	Valid

Sumber : Olah data spss 26

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil olahan data mengenai pengujian validitas, menunjukkan untuk butir pernyataan Lingkungan kerja fisik

(X2) dengan 16 pernyataan, dapat disimpulkan bahwa dari 16 butir pernyataan dinyatakan sudah valid karena memenuhi dan memiliki nilai korelasi lebih besar (>) dari r tabel = 0.279 (nilai r tabel untuk N=50) sehingga semua skor pernyataan tersebut valid dan layak dijadikan pernyataan kuesioner penelitian ini.

Tabel 4.12  
 Hasil analisis uji validitas variable Kinerja karyawan(Y)

Variable	Indikator	Item Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Table	Keterangan
Kinerja	Kualitas kerja	Kuesioner 1	0,821	0,279	Valid
		Kuesioner 2	0,827	0,279	Valid
	Kuantitas	Kuesioner 3	0,796	0,279	Valid
		Kuesioner 4	0,780	0,279	Valid
	Tanggung jawab	Kuesioner 5	0,691	0,279	Valid
		Kuesioner 6	0,841	0,279	Valid
	Inisiatif	Kuesioner 7	0,800	0,279	Valid
		Kuesioner 8	0,869	0,279	Valid

Sumber : Olah data spss 26

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa hasil olahan data mengenai pengujian validitas, menunjukkan untuk butir pernyataan Lingkungan kerja fisik

(Y) dengan 8 pernyataan, dapat disimpulkan bahwa dari 8 butir pernyataan dinyatakan sudah valid karena memenuhi dan memiliki nilai korelasi lebih besar (>) dari r tabel = 0.279 (nilai r tabel untuk N=50) sehingga semua skor pernyataan tersebut valid dan layak dijadikan pernyataan kuesioner penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas



Tabel 4.13  
 Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,845	0,6	Reliabel
Lingkungan kerja fisik (X2)	0,916	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,921	0,6	Reliabel

Sumber : Olah data spss 26

Berdasarkan tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa, variable motivasi kerja (X1) memiliki cronbach alpha 0,845 > 0,6 maka instrumen dinyatakan reliabel dan variable lingkungan kerja fisik (X2) memiliki cronbach alpha 0,916 > 0,6 maka instrumen tersebut juga dinyatakan reliabel serta variable kinerja karyawan (Y) memiliki cronbach alpha 0,921 > 0,6 maka instrumen tersebut juga dinyatakan reliabel, artinya dari ke tiga variabel instrumen tersebut konsisten dan stabil dari waktu ke waktu

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.14  
 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	3,74335072
Most Extreme Differences	Absolute	0,08
	Positive	0,076
	Negative	-0,08
Test Statistic		0,08
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>2,000<sup>a</sup></b>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.

Sumber : Hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji normalitas (K-S) Sample Kolmogorov-Smirnov diketahui nilai signifikansi 0,200 > 0,05 artinya angka tersebut (0,200) lebih besar dari angka (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residusial berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15  
 Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistics

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1,718	3,257		-.527	.600		
	Motivasi	.308	.170	.235	1,815	.076	.450	2,225
	Lingkungan kerja fisik	.365	.077	.612	4,721	.000	.450	2,225

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai VIF sebesar 2,225 < 10 dan nilai tolerance sebesar 0,450 > 0,1 disemua variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa, tidak ada hubungan linier yang sempurna atau mendekati semua variabel independent.

Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinieritas dan telah memenuhi persyaratan model regresi yang baik

3) Uji Heteroskedestisitas

Tabel 4.16  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,186	2,112		1,982	.053	
	Motivasi	-.100	.110	-.195	-.908	<b>368</b>	
	Lingkungan kerja fisik	.013	.050	.057	.267	<b>790</b>	

a. Dependent Variable: Abs Res  
 Sumber : Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji heteroskedastisitas di atas dapat diketahui tingkat signifikansi variable Motivasi 0,368 > 0,05 dan tingkat signifikansi variabel Lingkungan kerja fisik 0,790 > 0,05. Maka dapat disimpulkan kedua variabel independen lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linier

Tabel 4.17  
 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Motivasi kerja(X1) dan lingkungan kerja fisik(X2) terhadap Kinerja karyawan(Y)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,718	3,257		0,527	0,6	
	Motivasi kerja	0,308	0,17	0,235	1,815	0,076	
	Lingkungan kerja fisik	0,365	0,077	0,612	4,721	0	

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan  
 Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda di atas, nilai persamaan yang di pakai adalah yang berada pada kolom B (koefisien), maka persamaan regresi liier berganda diperoleh sebagai berikut:  $Y = 1.718 + 0,308(X1) + 0,365(X2)$ . Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara linear

Berdasarkan pernyataan di atas maka pengaruh tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

Interpretasi :

1. Nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 1.718, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independent (nilai X1 dan X2 = 0)

maka nilai variabel dependent (nilai Y) sebesar 1.718.

2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) adalah 0,308 bernilai positif, sehingga jika motivasi mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,308
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik(X2) adalah 0,365 bernilai positif sehingga, jika lingkungan kerja fisik mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,365

e. Analisis Koefisien Korelasi (r).

**Tabel 4.18**  
 Hasil uji koefisien korelasi Motivasi kerja (X1) Terhadap kinerja karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi kerja	Kinerja karyawan
Motivasi kerja	Pearson Correlation		<b>.690**</b>
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	50	50
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	<b>.690**</b>	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	50	50

\*\* .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai korelasi sebesar 0,690 masuk pada interval 0,600-0,799, Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kekuatan hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 4.19**  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Lingkungan kerja fisik (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan kerja fisik	Kinerja karyawan
Lingkungan kerja fisik	Pearson Correlation		<b>.787**</b>
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	50	50
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	<b>.787**</b>	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	50	50

\*\* .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai korelasi sebesar 0,787 masuk pada interval 0,600-0,799, Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kekuatan hubungan antara Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 4.20**  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi (X1) dan Lingkungan kerja fisik (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	<b>.803a</b>	0.644	0.629	3.822	1.903

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Motivasi kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja karyawan  
 Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Berdasar tabel diatas, ialah model summary yang didapat angka koefisien korelasi R sebanyak 0,803 masuk ke interval (0,800 – 1,000) maknanya korelasi Motivasi dan Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja karyawan sebanyak 0,803 hal itu bisa dipaparkan bahwasanya adanya hubungan positif dan termasuk korelasi sangat kuat.

f. Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 4.22**  
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi secara parsial antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.69	<b>0.476</b>	0.465	4.592

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja  
 Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 47,6% yang artinya variabel motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 47,6% terhadap variabel kinerja karyawan, Sedangkan sisanya (100-47,6%)= 52,6% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**Tabel 4.23**  
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap kinerja karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787a	<b>0.620</b>	0.612	3.912

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik  
 Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 62,0% yang artinya variabel motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 62,0% terhadap variabel kinerja karyawan, Sedangkan sisanya (100-62,0%)= 38 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**Tabel 4.24**  
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Motivasi kerja (X1) Lingkungan kerja fisik (X2) Terhadap kinerja karyawan(Y)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803a	<b>.644</b>	.629	3.822	1.903

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Motivasi kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja karyawan  
 Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan hasil output dari tabel 4.25 di atas dapat diperoleh nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,644. Data tersebut mengindikasikan bahwa motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja

karyawan memberikan kontribusi sebesar 64,4%, sisanya sebesar  $(100 - 64,4\% = 36\%)$  36% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.25  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Motivasi (X<sub>1</sub>)  
 Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,073	3,105		3,566	0,001
	Motivasi kerja	901	137	690	<b>6,601</b>	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai thitung > ttabel atau  $(6.601 > 2.011)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig.0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.26  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>)  
 Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,125	3,326		0,639	0,526
	Lingkungan kerja fisik	0,469	0,053	0,787	<b>8,841</b>	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai thitung > ttabel atau  $(8.841 > 2.011)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig.0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 4.27  
 Hasil Uji F (Uji Simultan) Motivasi kerja  
 dan Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja karyawan

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1244,659	2	622,329	<b>42,599</b>	,000b
	Residual	686,621	47	14,609		
	Total	1931,280	49			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.27 menunjukkan hasil perhitungan uji Fhitung yaitu sebesar  $42.599 > F_{tabel} 3,094$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya bahwa motivasi dan lingkungan kerja

fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang Motivasi kerja dan Lingkungan kerja fisik mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT Wahana Kalyana Mitra Mahardika Jakarta utara, pada bagian akhir tulisan ini sebagai penutup yang memuat kesimpulan. Beberapa kesimpulan yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

- Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 11,073 + 0,901 X_1$ . Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.476 (47,6%). Uji Hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau  $(6.601 > 2.011)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig.0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Kalyana Mitra Mahardika
- Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 2,125 + 0,469 X_2$ . Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 620 (62,0%). diperoleh nilai thitung > ttabel atau  $(8.841 > 2.011)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig.0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Kalyana Mitra Mahardika
- Motivasi kerja dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresinya  $Y = 1.718 + 0,308X_1 + 0,365X_2$ . Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) Sebesar 0,644 (64,4%). uji hipotesis pada uji Fhitung dari Anova menunjukkan hasil perhitungan uji Fhitung yaitu sebesar  $42.599 > F_{tabel} 3,094$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya bahwa Motivasi dan Lingkungan kerja fisik secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Edison, Emron. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung.
- [2] Firmansyah, A. (2018). *Perilaku Konsumen (Sikap dan Pemasaran)*. Yogyakarta: Deepublish.
- [3] Kuswibowo, C. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *SinaMu*, 2, 43-49.
- [4] Larasati, P.M.A. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(5), 1-16.
- [5] Miskiani, K.A. & Bagia, I.W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 120-129.
- [6] Nurasia, J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 11(1), 77-90.
- [7] Pratama, Angga. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung : CV. Widina Media Utama. ISBN : 978-623-459-043-2. Publisher.
- [8] Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010
- [10] Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 302.
- [11] Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- [12] Hendri, E. (2012). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt asuransi wahana tata cabang palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1-16.
- [13] Juhji, J., Wahyudin, W., Muslihah, E., & Suryapermana, N. (2020). *Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1, 111-124.
- [14] Kassan, D. P. (2023). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan).
- [15] Manik, S. A., & Nafsiah, S. N. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Kasus BAPENDA Kota Palembang). *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 532-548.
- [16] Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19-27.
- [17] Subhan, A., Joesah, N., & Kusuma, A. B. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(2), 152-162.
- [18] Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- [19] Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40-50.
- [20] Yansyah, D., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2023). Implementasi Manajemen Pendidikan Islam pada Lembaga Pendidikan di Era Globalisasi. *Journal on Education*, 5(4), 17097-17103.
- [21] Yuniawati, R. A., Karyono, K., Sutrisno, S., Khamaludin, K., & Rijal, S. (2023). Analisis Pengaruh Total Quality Management terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 3192-3197.