

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ORGANIK ADIL SEJAHTERA TANGERANG SELATAN

Helena Siliyani Waruwu¹, Suwanto²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ silianiwaruwu@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01813@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of Motivation and Physical Work Environment on Employee Performance at PT. Organik Adil Sejahtera, South Tangerang. The research method used is quantitative. The sampling technique employed a saturated sample, resulting in a sample of 62 respondents. Data analysis includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis testing. The results show that Motivation has a significant effect on Employee Performance with a determination coefficient value of 20.2%, and hypothesis testing yielded $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($3.902 > 1.671$). The Physical Work Environment also has a significant effect on Employee Performance with a determination coefficient value of 71.3%, with hypothesis testing showing $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($12.254 > 1.671$). Motivation and Physical Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 2.928 + 0.070X_1 + 0.981X_2$. The determination coefficient value is 71.8%, while the remaining 28.2% is influenced by other factors not studied, such as Work Discipline, Job Satisfaction, and Compensation. Hypothesis testing obtained an $F\text{-count} > F\text{-table value}$ ($75.039 > 3.150$).

Keywords: Motivation, Physical Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Organik Adil Sejahtera Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah metode Kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 62 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 20,2% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($3,902 > 1,671$). Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebanyak 71,3% dan hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($12,254 > 1,671$). Motivasi dan Lingkungan kerja Fisik secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,928 + 0,070X_1 + 0,981X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 71,8% sedangkan sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti contohnya Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($75,039 > 3,150$)

Kata kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

PT. Organik Adil Sejahtera Tangerang Selatan merupakan perusahaan Green Rebel. Perusahaan ini Bergerak dibidang makanan sehat berbahan dasar nabati / tumbuhan. Green Rebel adalah perusahaan rintisan teknologi pangan berbasis tanaman terkemuka di Indonesia yang memproduksi protein nabati dan alternatif susu bercita rasa Asia. Kami diluncurkan pada tahun 2020 dengan komitmen untuk membuat pilihan berbasis tanaman menjadi lezat, sehat, terjangkau, dan mudah diakses, sekaligus meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Organik Adil Sejahtera Tangerang Selatan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien berupa tercapainya target dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja karyawannya. Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Dengan adanya motivasi maka akan memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang diinginkan. Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Dalam tujuan perusahaan, motivasi kerja sangatlah penting untuk karyawannya, sebab masing-masing perusahaan memiliki keunggulan dan kelemahan, bagaimanapun motivasi kerja akan bertahan menjadi lebih baik jika diadakannya keputusan bersama. Berikut hasil data mengenai

motivasi kinerja pada PT. Organik Adil Sejahtera Tangerang Selatan

Tabel 1.1

Data Pemberian Motivasi Karyawan
 PT. Organik Adil Sejahtera Tangerang Selatan.

No	Jenis Motivasi	Keterangan
1	Gaji	Tidak tepat waktu
2	Insentif	Tidak Ada
3	Asuransi Kesehatan/BPJS Kesehatan	Tidak Ada
4	Asuransi Kecelakaan/BPJS Ketenagakerjaan	Tidak Ada
5	Iuran Jaminan Pensiun	Tidak Ada
6	Tunjangan Keahlian	Tidak Ada
7	Tunjangan Kehadiran	Tidak Ada
8	Ghatering	Ada
9	Uang Makan	Tidak Ada
10	Uang Transport	Tidak Ada
11	Promosi Jabatan	Ada
12	Pelatihan Karyawan	Ada

Sumber: PT. Organik Adil Sejahtera Tangerang Selatan (2023)

Dari tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa dari dua belas jenis motivasi yang diberikan PT. Organik Adil Sejahtera Tangerang Selatan, perusahaan hanya memberikan motivasi berupa promosi jabatan, ghaterring dan pelatihan karyawan, sedangkan Insentif, BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, jaminan pensiun, tunjangan keahlian, tunjangan kehadiran, uang makan, uang transport tidak ada dan gaji yang diberikan kadang tidak tepat waktu. Hal ini dapat menjadi salah satu yang membuat kurangnya motivasi kerja karyawan, yang dapat menyebabkan kinerja karyawan ikut menurun.

Tabel 1.2

Kondisi Lingkungan Kerja Fisik
 PT. Organik Adil Sejahtera Tangerang Selatan.

Kondisi Lingkungan Kerja	Kondisi Baik	Kondisi Rusak	Jumlah
Komputer	13	2	15
Pendingin Udara (AC)	8	2	10
Lemari Dokumen	1	1	2
Dispencer	2	1	3
Toilet	3	1	4

Sumber: PT. Organik Adil Sejahtera Tangerang Selatan (2023)

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dengan kondisi pendingin udara (AC) yang rusak sehingga membuat lingkungan kerja terasa panas, lalu adanya loker yang rusak sehingga terlihat berantakan, serta tangga statis dan alat sambung yang rusak yang

mengganggu proses kerja karyawan karena jumlahnya tidak memadai.

Tabel 1.3

Data Kinerja Karyawan
PT. Organik Adil Sejahtera Tangerang
Selatan Tahun 2019-2021

Tahun	Komponen Pencapaian Kinerja Karyawan					Rata-Rata Pencapaian
	Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	Tanggung Jawab	Kerja Sama	Inisiatif	
2021	83%	67%	76%	57%	68%	70,2%
2022	66%	54%	66%	61%	59%	61,2%
2023	56%	52%	60%	53%	47%	53,6%

Sumber: PT. Organik Adil Sejahtera Tangerang Selatan(2023)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT. Organik Adil Sejahtera Tangerang Selatan mengalami penurunan setiap tahunnya, dimana pada tahun 2021 rata-rata pencapaian kinerja karyawan sebesar 70,2%, tahun 2022 kinerja karyawan turun menjadi 61,2%, sedangkan tahun 2023 kinerja karyawan mengalami penurunan kembali dari tahun sebelumnya menjadi 53,6%. Hal ini akan berdampak kepada karyawan tersebut. Dalam penilaian kinerja tahunan akan mengalami penurunan kinerja. Karyawan dinilai tidak memiliki kuantitas kerja yang baik, dan juga target tidak sesuai harapan perusahaan. Artinya tidak semua target dapat dilaksanakan dengan maksimal.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2017:9) berpendapat bahwa : “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien mencapai suatu tujuan tertentu”. Sarinah & Mardalena (2017:7) berpendapat bahwa “manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya”. Pendapat Hery (2018:7) “manajemen merupakan proses mengkoordinir kegiatan pekerjaan secara efisien dan efektif, dengan dan melalui orang lain”. Sedangkan Menurut Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019:20) manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang pengelolaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan

Berdasarkan definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan

suatu ilmu, seni, dan proses kegiatan yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan bersama dengan mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara optimal melalui kerjasama antar anggota organisasi.

Di era globalisasi pengelolaan Sumber Daya Manusia bukan merupakan yang mudah, oleh karena itu berbagai struktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses Sumber Daya Manusia yang berkualitas. perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat dan pelanggan tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusia. oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya. Menurut Hasibuan (2019:10) “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan Masyarakat”. Sutrisno (2017:3) berpendapat bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, doongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa)”. Pendapat dari Drs. Malayu S.P Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu, terwujudnya tujuan Perusahaan, karyawan dan Masyarakat”.

Menurut Sedarmayanti (2017:3) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar yaitu, sumber daya manusia adalah harga atau asset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi atau Perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia, keberhasilan mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang terkait manusia dari Perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam Perusahaan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sistem manajemen yang mengatur dan mengelola tentang proses perekrutan, seleksi,

pengembangan dan pelatihan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actua lperformance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu Kinerja karyawan juga merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan.jm Menurut Hasibuan dalam buku Yoyo Sudaryo, dkk (2018:203) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi Kerja Menurut Hasibuan, (2016:141) Motivasi berasal dari kata latin (movere) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Greenberg dan Baron, (2015:80) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pencapaian tujuan. Dari pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga dan menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Menurut Sugiyono (2018:267) mengatakan bahwa “ uji validitas suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi atau content dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian”.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang dimiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur yang dilakukan secara berulang. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan respon untuk memilih jawaban tertentu

b. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini merupakan uji prasyarat yang dilakukan sebelum melakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang telah dikumpulkan. Pengujian. asumsi klasik ini ditujukan agar dapat menghasilkan model regresi yang memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator)

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk dapat menguji apakah data yang akan digunakan untuk uji hipotesis yaitu data dari variabel dependen dan independen yang digunakan telah berdistribusi secara normal ataukah tidak. Menurut Ghozali (2017:145) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Untuk menguji normalitas residual, penelitian ini menggunakan uji kolmogorov-smirnov.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Menurut Ghozali (2017:105), berpendapat bahwa Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

3) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016:107) Auto korelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Permasalahan ini muncul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Persyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam regresi ini menggunakan Uji Glesjer yaitu dengan meregresi nilai-nilai residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi

c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi adalah cara untuk memilah secara matematis variabel yang mana memang memiliki pengaruh satu sama lainnya, sehingga teknik analisis ini mampu menjawab serangkaian pertanyaan yang paling penting, diabaikan, dan faktor keduanya berinteraksi satu sama lain. metode verifikasi merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih. Dengan demikian dari hasil analisis ini akan memberikan jawaban awal dari rumusan masalah mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

d. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan.

Koefisien korelasi dalam analisis regresi merupakan ukuran kekuatan hubungan linear antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Koefisien korelasi ini dilambangkan dengan r.

e. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Analisis determinasi adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen

f. Uji Hipotesis

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya merasa puas dengan pencapaian yang saya raih dalam pekerjaan saya.	0.429	0.250	Valid
2	Saya merasa termotivasi untuk mencapai target yang lebih tinggi dalam pekerjaan saya.	0.569	0.250	Valid
3	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.	0.805	0.250	Valid
4	Saya merasa gaji saya kompetitif dibandingkan dengan standar industri.	0.570	0.250	Valid
5	Saya merasa lingkungan kerja saya mendukung produktivitas.	0.269	0.250	Valid
6	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan-rekan kerja saya.	0.670	0.250	Valid
7	Saya merasa lingkungan kerja saya mendukung produktivitas.	0.686	0.250	Valid
8	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan-rekan kerja saya.	0.602	0.250	Valid
9	Saya merasa dihargai oleh atasan saya.	0.512	0.250	Valid
10	Saya merasa penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berprestasi sudah memadai.	0.465	0.250	Valid

Sumber : data diolah 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel motivasi (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.250), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Berdasarkan data pada tabel dibawah, semua butir kuesioner pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.250), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Penerangan di tempat kerja saya cukup untuk melaksanakan tugas dengan baik.	0.644	0.250	Valid
2	Saya merasa nyaman dengan tingkat pencahayaan di tempat kerja saya.	0.665	0.250	Valid
3	Pewarnaan di tempat kerja saya menciptakan suasana yang menyenangkan.	0.610	0.250	Valid
4	Warna dinding dan dekorasi di tempat kerja saya menambah semangat kerja.	0.407	0.250	Valid
5	Kebersihan di tempat kerja saya berpengaruh positif terhadap kinerja saya.	0.434	0.250	Valid
6	udara di tempat kerja saya cukup untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.	0.368	0.250	Valid
7	Pengaturan suara di tempat kerja saya membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif.	0.395	0.250	Valid
8	Tingkat kebisingan di tempat kerja saya rendah dan tidak mengganggu konsentrasi.	0.452	0.250	Valid
9	Tempat kerja saya dilengkapi dengan fasilitas keamanan yang memadai.	0.675	0.250	Valid
10	Keamanan di tempat kerja saya mempengaruhi kenyamanan dan kinerja saya.	0.665	0.250	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Tingkat kerapian dalam bekerja mencerminkan kinerja karyawan dinilai baik.	0.355	0.250	Valid
2	Kelengkapan hasil kerja karyawan menunjukkan kinerja karyawan bersangkutan dinilai baik.	0.847	0.250	Valid
3	Intensitas kerja yang tinggi, yang dimiliki karyawan menunjukkan tingkat kerja karyawan yang baik.	0.436	0.250	Valid
4	Banyaknya hasil kerja karyawan menunjukkan karyawan memiliki semangat kerja yang baik.	0.847	0.250	Valid
5	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan.	0.701	0.250	Valid
6	Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan.	0.473	0.250	Valid
7	Karyawan tidak meninggalkan tempat bekerja pada jam kerjakecuali keperluanpekerjaan	0.530	0.250	Valid
8	saya selalu hadir tepatwaktu dalam bekerja	0.812	0.250	Valid
9	pegawai dapat membina kerjasama yang baik dengan rekan kerja yanglain	0.723	0.250	Valid
10	Pegawai selalumendiskusikan pekerjaan dengan rekan kerjanya	0.266	0.250	Valid

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.250), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian. Uji Reliabilitas Instrumen.

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.852	10

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.838	10

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.871	10

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) diperoleh nilai cronbatch alpha 0,852, lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,838 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,871, semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,60.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	.146	62	.125	.965	62	.074

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,126 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Beta	Tolerance
1	(Constant)	2.928	3.088		.948	.347	
	(X1)	.070	.084	.071	.832	.409	.655
	(X2)	.981	.094	.887	10.381	.000	.655

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel kerjasama tim sebesar 0,710 dan disiplin kerja sebesar 0,655 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel motivasi sebesar 1,527 dan variabel lingkungan kerja fisik sebesar 1,527 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan membandingkan antara nilai Durbin-Watson dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria pedoman Uji Durbin-Watson (DW Test) yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.847 ^a	.718	.708	2.798	1.996

a. Predictors: (Constant), X2), (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,996 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	3.453	2.136		1.616	.111
	X1	.013	.058	.035	.218	.828
	X2	-.052	.065	-.128	-.801	.426

a. Dependent Variable: Abs_res
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel motivasi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,828 dan lingkungan kerja fisik (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,426 dimana keduanya nilai signifikansi

(Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

5) Analisis Regresi Linier

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	20.557	4.301		4.780	.000
	X1	.443	.113	.450	3.902	.000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data diolah, 2024

- a. Nilai konstanta sebesar 20,557 diartikan bahwa jika motivasi (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 20,557 point.
- b. Nilai koefisien regresi motivasi (X1) sebesar 0,443 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,443 point

Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	2.037	2.890		.705	.484
	X2	.935	.076	.845	12.254	.000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data diolah, 2024

- a. Nilai konstanta sebesar 2,037 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 2,037 point.
- b. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,935 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada

variabel lingkungan kerja fisik (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,935point

Tabel 4.20
 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.928	3.088		.948	.347
	X1	.070	.084	.071	.832	.409
	X2	.981	.094	.887	10.381	.000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data diolah, 2024

- Nilai konstanta sebesar 2,928 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 2,928 point.
- Nilai motivasi (X1) 0,070 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,070 point.
- Nilai lingkungan kerja fisik (X2) 0,981 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,981point

6) Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.22
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	.450**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
Y	Pearson Correlation	.450**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,504 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 s/d 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang

Tabel 4.23
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		X2	Y
X2	Pearson Correlation	1	.845**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
Y	Pearson Correlation	.845**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,845 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

Tabel 4.24
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.718	.708	2.798

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,847 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1000 artinya variabel kerjasama tim dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.450 ^a	.202	.189	4.665

a. Predictors: (Constant), X1
 b. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,202 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 20,2% sedangkan sisanya sebesar (100-20,2%) = 79,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti contohnya Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi.

Tabel 4.26
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	
1	.845 ^a	.714	.710	2.791	

a. Predictors: (Constant), X₂
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,714 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 71,4% sedangkan sisanya sebesar (100-71,4%) = 28,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti contohnya Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi.

Tabel 4.27
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	
1	.847 ^a	.718	.708	2.798	

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁
 b. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,718 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 71,8% sedangkan sisanya sebesar (100-71,8%) = 28,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti contohnya Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi.

d. Uji Hipotesis

Tabel 4.28
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	20.557	4.301		4.780	.000
	X ₁	.443	.113	.450	3.902	.000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,902 > 1,671) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka

H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.29
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	2.037	2.890		.705	.484
	X ₂	.935	.076	.845	12.254	.000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,254 > 1,671). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.30
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1175.087	2	587.544	75.039	.000 ^b
	Residual	461.961	59	7.830		
	Total	1637.048	61			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X₂, X₁
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (75,039 > 3,150), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20,557 + 0,443X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,450 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,202 atau sebesar 20,2% sedangkan sisanya sebesar 79,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti contohnya Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($3,902 > 1,671$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,037 + 0,935X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,800 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,714 atau sebesar 71,4% sedangkan sisanya sebesar 28,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti contohnya Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($12,254 > 1,671$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
- c. motivasi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 2,928 + 0,070X_1 + 0,981X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,847 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 71,8% sedangkan sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti contohnya Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($75,039 > 3,150$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Medan UISU Press
- [2] Afandi, (2018), Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber. Daya), nusamedia Yogyakarta.
- [3] Adhari. I.Z. (2020) OPTimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja. Pasuruan : qiara mwdia
- [4] Donni juni priansa (2018). Perencanaan dan pengembangan Sumber daya manusia. Bandung
- [5] Fahmi (2017), Manajemen Kinerja : teori dan aplikasi Alfabeta
- [6] Ghozali, imam (2018), aplikasi analisis dengan program IBM SPSS 26, Badan penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- [7] Edy, Sutrisno (2016), Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta.
- [8] Hasibuan, Malayu S.P (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.(Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [9] Hasibuan, Malayu S.P. (2012). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga belas.Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Kasmir (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok : PT. Raja Grafindo Persada
- [11] Mangkunegara AA.Anwar Prabu, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [12] Randi (2018). Teori penelitian terdahulu. Jakarta : Erlangga
- [13] Robert. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- [14] Rivai, Veithzal. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama.
- [15] Sarinah dan Mardalena (2017). Pengantar Manajemen. Yogyakarta : Teori Praktik Jakarta: Murai Kencana. : Grafindo Persada.
- [16] Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [17] Aji, Ahmad R. dkk. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan. Jurnal Ilmiah Pertanian. ISSN 2550-1305.

- [18] Arjuna. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Adiaata Pada PT. Uniform Indonesia di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*. ISSN 2622-9935.
- [19] Dhian, F R dkk. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Pada CV. Perjuangan Steel Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*. ISSN 2597-503X.
- [20] Fitria, D W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Uniform Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*. ISSN 2622-8882.
- [21] Fathoni, Indrayani, Indrawan & Yanti. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. ISSN 2581-2769.
- [22] Nadhiyah, R & Alim, Syahirul. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kediri. *Jurnal Ekonomi Efektif*. ISSN 2622-8882.
- [23] Prabu, A M. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- [24] Pratama, Y P. dkk. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotus PradiPTa Mulia Di Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*. ISSN 2301-6256.
- [25] Prayudi, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. *Jurnal Manajemen*. ISSN 2301-6256.
- [26] Seri, L W. dkk (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Inna Grand Bali Beach Hotel Resort & Spa. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*.