

## PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ADE MEDIATAMA KOTA TANGERANG

Nazwatul Ummah<sup>1</sup>, Fathorrahman<sup>2</sup>

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

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen01040@unpam.ac.id

### Abstract

*This research aims to determine the influence of motivation variables and the physical work environment on employee performance. This research is included in the type of quantitative research. The sample used was 50 respondents. This research technique uses a saturated sampling technique. Calculations for this research data analysis use the SPSS version 25 application. The analysis used is validity and reliability testing, classical assumption testing, hypothesis testing and multiple linear regression. The results of this research are that motivation and the physical work environment have a significant effect on employee performance at PT Ade Mediatama, Tangerang City.*

**Keywords:** Motivation, Physical Work Environment and Employee Performance

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 50 responden. Teknik penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, Perhitungan analisis data penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Ade Mediatama Kota Tangerang.

**Kata Kunci :** Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya zaman khususnya di Indonesia pertumbuhan dunia bisnis mengalami kemajuan sangat pesat dan kondisi persaingan bisnis juga semakin kompetitif dimana perusahaan dituntut harus meningkatkan dan mengembangkan kualitas di berbagai bidang. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Salah satu sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi sebuah perusahaan, dan juga sumber daya manusia yang

kompeten dan berkualitas sangat berperan penting dalam menjalankan rangkaian pekerjaan pada suatu perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, setiap organisasi dapat meraih tujuannya yaitu mewujudkan keberhasilan jangka panjang.

Untuk mencapai keberhasilan jangka panjang setiap organisasi sangat bergantung pada kualitas karyawannya. Pada dasarnya apabila perusahaan ingin mencapai hasil yang baik, maka perusahaan perlu memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan bersedia mencurahkan pikiran serta tenaga yang dimiliki demi meraih keberhasilan

perusahaan. Dengan adanya motivasi yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi Menurut Aziz dkk (2023:37) “Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan”. Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung dan tidak langsung yang berkaitan dengan kinerja karyawan

Motivasi mempunyai pengaruh kuat, karena dengan adanya motivasi yang tumbuh atau timbul dari diri seseorang karena terinspirasi, terdorong untuk melakukan sesuatu dengan senang hati dan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang ingin dicapai. Dengan motivasi yang kuat tersebut membantu kinerja karyawan mencapai tujuan pribadi dan akan juga mencapai tujuan organisasi.

Ada pun faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja fisik. Menurut Sedarmayanti dalam Arianto & Septiani (2021:305), yang di maksud lingkungan kerja fisik adalah kondisi semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dengan demikian lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh kuat karena dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik akan membuat karyawan nyaman dan karyawan akan fokus untuk mengerjakan apa yang diperintahkan oleh atasan, dan dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja fisik tidak baik akan membuat karyawan tidak nyaman dan mempengaruhi penurunan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan Menurut Marwansyah dalam Jayaningrum dkk (2020:3) “Kinerja karyawan merupakan pencapaian atau prestasi karyawan atas tugas yang diberikan kepadanya karena kemajuan perusahaan ditentukan oleh kinerja semua karyawan perusahaan tersebut”.

Dari hasil data survey yang ditemui pada PT Ade Mediatama Kota Tangerang, berikut adalah lampiran tabel mengenai survey yang ada di PT Ade Mediatama Kota Tangerang dalam tiga tahun terakhir.

Tabel 1.1  
 Data Motivasi Periode 2021 – 2023 Karyawan PT Ade Mediatama Kota Tangerang.

No	Indikator Motivasi	Jawaban		Jumlah	Persenta se %		
		Baik Persenta se %	Tidak Baik Persenta se %				
1.	Karyawan merasa kebutuhan dasar mereka, seperti makan, minum, dan istirahat terpenuhi dengan baik (Fisiologis)	18	60%	12	40%	30	100%
2.	Karyawan merasa aman di tempat kerja, baik dari ancaman fisik maupun ketidakpastian pekerjaan (Rasa Aman)	17	57%	13	43%	30	100%
3.	Karyawan merasa dihargai, diterima, dan terhubung dengan rekan kerja serta atasan (Sosial)	15	50%	15	50%	30	100%
4.	Karyawan merasa di hargai dan dihormati atas kontribusi kepada perusahaan (Harga Diri)	14	47%	16	53%	30	100%
5.	Karyawan merasa kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri harus secara maksimal menggunakan kemampuan keterampilan dan potensi (Aktualisasi Diri)	20	67%	10	33%	30	100%

Sumber : Data Pra Survei Motivasi PT Ade Mediatama Kota Tangerang 2024

Berdasarkan hasil data diatas, PT Ade Mediatama Kota Tangerang didapat informasi berdasarkan indikator motivasi yang pertama adalah Karyawan merasa kebutuhan dasar mereka, seperti makan, minum, dan istirahat terpenuhi dengan baik. (Fisiologis) banyak yang menjawab “Baik” yaitu 60% namun masih ada juga yang menjawab “Tidak Baik”, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa para karyawan merasa sudah sesuai dengan yang telah diberikan perusahaan. Indikator kedua yaitu Karyawan merasa aman di tempat kerja, baik dari ancaman fisik maupun ketidakpastian pekerjaan (Rasa Aman) banyak yang menjawab “Baik” yaitu sebesar 57% namun masih banyak juga yang menjawab “Tidak Baik” hal tersebut bahwa perusahaan sudah memberikan kepastian rasa aman kepada karyawannya saat berkerja. Indikator yang ketiga yaitu Karyawan merasa dihargai, diterima, dan terhubung dengan rekan kerja serta atasan (Sosial) dari 30 karyawan yang berkerja di PT Ade Mediatama menilai “Baik” yaitu 50% dan “Tidak Baik” 50% dimana perusahaan belum menciptakan sosial yang baik salah satunya seperti komunikasi yang tidak berjalan dengan baik yang dapat membuat kinerja karyawan menurun. Indikator keempat yaitu indikator Karyawan merasa di hargai dan dihormati atas kontribusi kepada perusahaan (Harga Diri) dimana karyawan yang menjawab “Tidak Baik”

yaitu 53% di dibandingkan dengan menjawab “Baik” dikarenakan perusahaan belum sepenuhnya memberikan motivasi yang membuat kinerja karyawan lebih baik lagi. Dan indikator yang kelima yaitu Karyawan merasa kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri harus secara maksimal menggunakan kemampuan keterampilan dan potensi. (Aktualisasi Diri) dimana karyawan yang menjawab “Baik” sebesar 67% walpun ada beberapa yang menjawab “Tidak Baik” walaupun perusahaan sudah memberikan peluang untuk karyawan yang ingin maju namun belum sepenuhnya karyawan memanfaatkan peluang agar menjadi karyawan yang lebih baik.

Dari penjelasan diatas tentu sangat mempengaruhi hasil kinerja karyawan, ini merupakan salah satu indikasi dari menurunnya motivasi karyawan untuk melakukan ketentuan yang sudah diterapkan perusahaan sehingga tujuan perusahaan pun tidak dapat tercapai. Maka pemberian motivasi dan lingkungan kerja fisik dapat diberikan oleh perusahaan yang berupa kondisi lingkungan kerja fisik yang mendukung, motivasi yang diberikan memadai dan sesuai. Dimana hal tersebut dapat meningkatkan dan tercapainya tujuan maupun target perusahaan serta hasil dari kinerja karyawan yang baik.

Menurut Patmanegara dalam Asyifa dkk (2023:61) “Motivasi adalah daya penggerak dan juga pengacu yang menciptakan seseorang bekerja dengan giat dengan adanya gairah tertentu, sehingga karyawan bisa bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan dan juga hasil yang maksimal”.

Dari hasil data survey yang ditemui pada PT Ade Mediatama Kota Tangerang, berikut adalah lampiran tabel mengenai survey yang ada di PT Ade Mediatama Kota Tangerang dalam tiga tahun terakhir

Tabel 1.1  
Data Lingkungan Kerja Fisik Periode 2021 – 2023 pada PT Ade Mediatama Kota Tangerang

No	Lingkungan Kerja Fisik	Kondisi	Pengaruh Terhadap Karyawan	Kurang Baik	Baik
1.	Kebersihan Ruang Kerja	Bersih dan Terang	Membentuk Kenyamanan dan Kesehatan		✓
2.	Penataan Ruang Kerja	100-500 lux	Masa Nyaman, Produktivitas Meningkat		✓
3.	Tingkat Kebisingan	60-70 dB	Sedikit Mengganggu Konsentrasi	✓	
4.	Kualitas Suhu udara	Cukup Baik, Sirkulasi Laju	Tidak Ada Keluhan Kesehatan		✓

Sumber : Data Lingkungan Kerja Fisik PT Ade Mediatama Kota Tangerang 2024

Berdasarkan data yang tertera di atas, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik pada PT Ade Mediatama Kota Tangerang belum bisa dikatakan baik, terlihat bahwa meskipun beberapa indikator seperti kebersihan ruangan kerja, penerangan dan suhu udara sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, adapun yang tidak sesuai dengan harapan karyawan seperti kebisingan, ketidak sesuaian ini dapat menjadi penghalang bagi kinerja karyawan dan perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang baik dan optimal seorang karyawan membutuhkan lingkungan kerja fisik yang lebih baik lagi, lingkungan kerja yang sesuai dan baik dapat mendukung proses kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerjanya, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja fisik dapat menciptakan ketidak nyamanan bagi karyawan dalam menjalankan proses kerja. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam berkerja meliputi kebersihan, pengaturan penerangan, kebisingan, suhu udara dan lainnya. Sebuah perusahaan yang memiliki lingkungan kerja fisik yang baik akan mencapai sebuah tujuan perusahaan melalui karyawannya. Menurut Moekijat Wangi et al., (2020:42) mengatakan bahwa arti lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan.

Dari hasil survey yang ditemukan di lapangan pada PT Ade Mediatama Kota Tangerang, penelitian menemukan data kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir dimana kinerja karyawan pada PT Ade Mediatama Kota Tangerang setiap tahunnya menurun dan tidak bertahan maupun meningkat. Berikut adalah lampiran tabel mengenai kinerja karyawan yang diberikan oleh PT Ade Mediatama Kota Tangerang dalam tiga tahun terakhir.



Tabel 1.3  
Data Kinerja Karyawan Periode 2021 – 2023 pada PT Ade Mediatama  
Kota Tangerang

No	Unsur	Jumlah Karyawan	Target	2021	2022	2023
1.	Kualitas	50	100%	95%	86%	93%
2.	Kuantitas	50	100%	92%	83%	80%
3.	Ketepatan Waktu	50	100%	87%	95%	78%
4.	Efektivitas	50	100%	90%	85%	85%
5.	Komitmen	50	100%	85%	90%	83%
Rata-rata				90%	88%	84%

Sumber : Data Kinerja Karyawan PT Ade Mediatama Kota Tangerang 2024

Berdasarkan tabel di atas terdapat kesimpulan bahwa tingkat kinerja karyawan PT Ade Mediatama Kota Tangerang masih belum memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari paparan data yang ada di atas bahwa pada tahun 2021 menunjukkan bahwa rata-rata pencapaian yang di hasilkan yaitu 90% disebabkan kurangnya komitmen antara karyawan dan atasan yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan, dan pada tahun 2022 mengalami penurunan hingga 88% yang disebabkan tekanan kerja yang terlalu tinggi yang membuat kinerja karyawan mulai menurun dan di tahun selanjutnya yaitu tahun 2023 mendapatkan hasil yang kurang baik dibanding tahun sebelumnya hingga 84% yang disebabkan oleh kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasan yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan dari tahun sebelumnya. Pada hal ini dapat dikatakan bahwa masih adanya kekuarangan dari motivasi dan lingkungan kerja fisik yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Hal ini juga dapat di pengaruhi oleh lingkungan kerja fisik seperti kebisingan yang membuat kinerja karyawan menurun di setiap tahunnya. Kinerja karyawan adalah suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seseorang karyawan. Dalam kinerja dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seseorang karyawan melakukan pekerjaannya atau untuk kinerja. Kinerja karyawan yang meningkat akan mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang ada ditentukan dapat tercapai. Menurut Afandi dalam Ardini dkk (2021:20) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBI) manajemen adalah proses penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai sebuah tujuan. Manajemen yang juga terdapat dalam manajemen konflik merupakan proses penting yang menggerakkan organisasi karena tanpa manajemen yang efektif, tidak akan ada usaha yang berhasil. Manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur orang dalam berkerja, dengan menerapkan dan menjalankan fungsi manajemen, yaitu perencanaan (Planning), pengorganisasian (Organizing), penggerakan (Actuating) dan pengawasan (Controlling), sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, harus menerapkan ilmu manajemen yang baik dengan cara membagi tugas dan memberdayakan sumber daya yang dimiliki.

Motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perebutan. Kata “Movere” dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan “Motivation” yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Menurut Dewi dalam Asyifa dkk (2023:62) “Motivasi merupakan pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan, pendekatan untuk memahami perbedaan, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri”.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi, yakni seperti tempat kerja sangat penting untuk melaksanakan pekerjaan bagi karyawan, jika tempat kerja di sekitar pekerja bagus, maka hasil kerja yang disampaikan oleh perwakilan pasti akan meningkat, Namun kenyataannya jika tempat kerja bagus iklim di sekitar pekerja buruk, akan menyebabkan suasana yang tidak baik sehingga para karyawan tidak nyaman untuk melaksanakan pekerjaan dan hasil kerja pun terus berkurang.

Menurut Sihombing dalam Pidada et al., (2022:67) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus didayagunakan oleh organisasi sehingga menimbulkan rasa nyaman, tenang, dan

dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja karyawan adalah suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seseorang karyawan. Dalam kinerja dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seseorang karyawan melakukan pekerjaannya atau untuk kinerja. Kinerja karyawan yang meningkat akan mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang ada ditentukan dapat tercapai.

Menurut Govinda dkk (2022:5) “Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya”. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

##### 1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam Kusuma dkk (2022:77) “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti”.

##### 2) Uji Reliabilitas

Menurut Kusuma dkk (2022:78) “Reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen atau kuesioner tersebut konsisten apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, sehingga akan tetap menghasilkan data yang sama”. Penggunaan pengujian reliabilitas adalah

untuk menilai konsistensi pada objek dan data.

#### b. Asumsi Klasik

Menurut Riyanto dkk (2020:108) “Uji asumsi klasik adalah uji persyaratan yang digunakan untuk uji regresi dengan metode estimasi Ordinal Least Squares (OLS)”. Uji asumsi klasik yang hasilnya memenuhi asumsi maka akan memberikan hasil Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Sebaiknya, apabila uji asumsi tidak memenuhi kriteria asumsi, maka model regresi yang diuji akan memberikan makna biasa dan menjadi sulit untuk diinterpretasikan

##### 1) Uji Normalitas

Menurut Prayoga dkk (2023:55) “Uji normalitas bertujuan untuk meyakinkan apakah dalam model regresi terdapat variabel residual atau pengganggu berdistribusi normal”.

##### 2) Uji Multikolinieritas

Menurut Prayoga dkk (2023:56) “Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas”.

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duli (2019:122) “Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”.

#### c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2019:277) “Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantungan”. Menurut Ghozali (2021:8) “ Analisis regresi linear berganda merupakan suatu metode statistik untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap suatu variabel dependen”.

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Riyanto dkk (2020:114) “Analisis korelasi adalah metode statistik yang akan menentukan kuatnya atau derajat hubungan linier antara dua variabel atau lebih”. Semakin nyata hubungan linier, maka akan semakin kuat atau tinggi derajat hubungan garis lurus antara kedua variabel ataupun lebih. Ukuran untuk derajat hubungan garis lurus ini dinamakan koefisien korelasi

e. Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2021:12) “Pengujian koefisien determinasi dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel bebas secara bersama - sama (simultan) mempengaruhi variabel terkait yang dapat diindikasikan oleh nilai adjusted R-Squared pada tabel model *Summary*”.

f. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (Kompensasi dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) baik secara parsial maupun simultan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,715	0,278	Valid
2	0,473	0,278	Valid
3	0,651	0,278	Valid
4	0,395	0,278	Valid
5	0,773	0,278	Valid
6	0,683	0,278	Valid
7	0,452	0,278	Valid
8	0,298	0,278	Valid
9	0,833	0,278	Valid
10	0,641	0,278	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 25 2024

Berdasarkan pada tabel 4.10 Terlihat bahwa hampir seluruh item yang diuji dalam tabel *Corrected Item-Total Correlation* memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,278), kesimpulannya valid, sehingga dapat dikatakan bahwa item-item yang mewakili variabel Motivasi sudah valid dan boleh digunakan untuk proses pengolahan data berikutnya

Tabel 4.11  
 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,606	0,278	Valid
2	0,707	0,278	Valid
3	0,663	0,278	Valid
4	0,791	0,278	Valid
5	0,281	0,278	Valid
6	0,791	0,278	Valid
7	0,692	0,278	Valid
8	0,724	0,278	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 25 2024

Berdasarkan pada tabel 4.11 Terlihat bahwa seluruh item yang diuji dalam tabel *Corrected Item-Total Correlation* memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,278), kesimpulannya valid, sehingga dapat dikatakan bahwa item-item yang mewakili variabel Lingkungan Kerja Fisik sudah valid dan boleh digunakan untuk proses pengolahan data berikutnya.

Tabel 4.12  
 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,642	0,278	Valid
2	0,601	0,278	Valid
3	0,603	0,278	Valid
4	0,788	0,278	Valid
5	0,821	0,278	Valid
6	0,707	0,278	Valid
7	0,601	0,278	Valid
8	0,707	0,278	Valid
9	0,821	0,278	Valid
10	0,522	0,278	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 25 2024

Berdasarkan pada tabel 4.12 Terlihat bahwa seluruh item yang diuji dalam tabel *Corrected Item-Total Correlation* memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,278), kesimpulannya valid, sehingga dapat dikatakan bahwa item-item yang mewakili variabel Kinerja Karyawan sudah valid dan boleh digunakan untuk proses pengolahan data berikutnya

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.13  
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi (X1)	0,741	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,750	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,871	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS versi 25 2024

Dari tabel 4.13 dapat dijelaskan bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka seluruh butir instrumen dinyatakan reliabel. Dapat disimpulkan instrumen penelitian yang



digunakan tetap konsisten dalam mengukur variabel penelitian

c. Uji Normalitas

Tabel 4.14  
 Hasil Uji Normalitas *One Sampel Kolmogrov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.56129219
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.064
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah SPSS versi 25 2024

Dari tabel *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test* di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima. Artinya populasi data berasal dari distribusi normal

d. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel berikut diperoleh nilai *tolerance* masing – masing variabel bebas yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,384 dimana kedua nilai tersebut menunjukkan lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 2,602 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 10 maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas

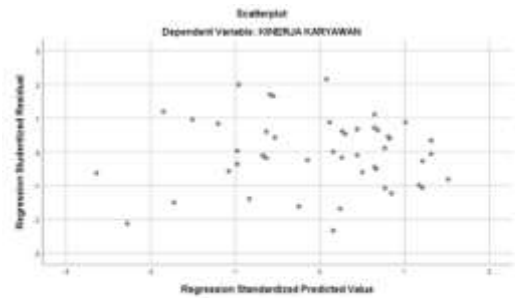
Tabel 4.15  
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1. (Constant)	1.800	4.390			.479	.856		
MOTIVASI	.403	.162	.323	.3489	.016		.384	2.602
LINGKUNGAN KERJA FISIK	.302	.194	-.546	1.444	.000		.384	2.602

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah SPSS versi 25 2024

e. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Sumber : Data diolah SPSS versi 25 2024

Berdasarkan gambar dari hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 4.4 dapat dilihat titik – titik menyebar secara acak, tersebar di atas maupun dibawah 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa hasil menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas

f. Uji Analisis Regresi Linier

Tabel 4.16  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	4.307	4.890			.881	.383
MOTIVASI	.929	.116	.756		8.008	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah SPSS versi 25 2024

Konstanta sebesar 4,307 mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel Kinerja Karyawan 4,307.

Koefesien regresi sederhana  $X_1$  sebesar 0,929 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai Motivasi, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,929 Sehingga dapat di simpulkan bahwa tanpa ada variabel Motivasi akan sebesar 4,307 dan menunjukan hasil yang positif.

Tabel 4.17  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	3.610	4.268			.348	.401
LINGKUNGAN KERJA FISIK	1.110	.126	.805		9.342	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah SPSS versi 25 2024

Konstanta sebesar 3,619 mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel Kinerja Karyawan 3,619.

Koefisien regresi sederhana X1 sebesar 1,180 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai Lingkungan Kerja Fisik, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 1,180. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanpa ada variabel Lingkungan Kerja Fisik akan sebesar 3,619 dan menunjukkan hasil yang positif.

Tabel 4.18  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.860	4.390			.479	.896
MOTIVASI	.403	.162	.328		3.489	.016
LINGKUNGAN KERJA FISIK	.102	.194	.545		4.144	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah SPSS versi 25 2024

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) berarti positif sebesar 1,860 hal ini dapat diartikan jika perusahaan memiliki Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik bernilai 0, maka besar keputusan pembeli 1,860 satuan.

Koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,403 yang artinya jika Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,403 satuan dan sebaliknya jika persepsi harga mengalami penurunan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,403 satuan.

Koefisiensi regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,802 yang artinya jika Lingkungan Kerja Fisik mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,802 satuan dan sebaliknya jika Lingkungan Kerja Fisik mengalami penurunan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,802 satuan

g. Uji Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.21  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 <sup>a</sup>	.572	.563	3.40500

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI  
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah SPSS versi 25 2024

Berdasarkan tabel 21 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,756 atau 75,6%, jadi dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan sisanya 24,4% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini

Tabel 4.22  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 <sup>a</sup>	.645	.638	3.10003

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK  
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah SPSS versi 25 2024

Berdasarkan tabel 22 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,803 atau 80,3%, jadi dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan sisanya 19,7% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini

Tabel 4.23  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 <sup>a</sup>	.687	.673	2.94478

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, MOTIVASI  
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah SPSS versi 25 2024

Berdasarkan table 23 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,829 atau 82,9%, jadi dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel Motivasi dan lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan sisanya 17,1% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini

h. Uji Hipotesisi



Tabel 4.24  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji-t) Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.307	4.190		.821	.383
MOTIVASI	.928	.116	.756	8.008	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah SPSS versi 25 2024

Berdasarkan hasil dari tabel 24 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $8,008 > t$  tabel 2,011, maka  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima

Tabel 4.25  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji-t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.619	4.268		.848	.401
LINGKUNGAN KERJA FISIK	1.180	.126	.803	9.342	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah SPSS versi 25 2024

Berdasarkan hasil dari tabel 25 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai Thitung  $9,342 > T$  tabel 2,011, maka  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima

Tabel 4.26  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1. Regression	892.309	2	446.255	51.461	.000 <sup>b</sup>
Residual	407.571	47	8.672		
Total	1300.080	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, MOTIVASI

Sumber : Data diolah SPSS versi 25 2024

Berdasarkan hasil dari tabel 26 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai Fhitung  $51,461 >$  nilai Ftabel 3,20. Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_03$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya secara simultan terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan secara signifikan

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan penjabaran dari hasil analisis penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Ade Mediatama Kota Tangerang dengan persamaan regresi linier sederhana sebesar  $Y = 4,014 + 0,918 X_1$ , nilai koefisien determinasi besar pengaruhnya senilai 0,812 atau 81,2% dalam hal ini dikategorikan ke dalam tingkat koefisien korelasi “ Sangat Kuat “ dan uji t nilai t hitung menunjukkan sebesar  $9,626 > t$  tabel 2,011.
- Secara parsial variabel dari Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Ade Mediatama Kota Tangerang dengan persamaan regresi linier sederhana  $Y = 7,713 + 1,032X_2$ , nilai koefisien determinasi besar pengaruhnya senilai 0,834 atau 83,4% dalam hal ini dikategorikan ke dalam tingkat koefisien korelasi “ Sangat Kuat “ dan uji t nilai t hitung menunjukkan sebesar  $10,484 > t$  tabel 2,011.
- Secara simultan variabel dari motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Ade Mediatama Kota Tangerang dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 2,060 + 0,451 X_1 + 635 x_2$ , nilai koefisien determinasi sebesar 0,868 atau 86,8% dan nilai Fhitung memperoleh signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai Fhitung  $71,544 >$  nilai Ftabel 3,13.

## DAFTAR PUSTAKA

- Daswin, Adri. 2023. *Literasi Digital Dan Digital Workplace Terhadap E-Leadership Tenaga Pendidikan Dan Kependidikan*. Ed. Nia Duniawati. Cv. Adanu Abimata.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kusuma Dan Yasa. (2022). *Peran Citra Merk Memediasi Pengaruh Ekuitas Merk Terhadap Niat Beli*. Penerbit Lakeisha.
- Ovan, & Saputra, A. (2022). *Cami : Aplikasi*

- Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web* (A. S. Ahmar (Ed.)). Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- [6] Prayoga, I. K. W., & Yasa, N. N. K. (2023). *Electronic Word Of Mouth, Brand Image, Dan Purchase Intention*. Media Pustaka Indo.
- [7] Rifkhan. (2023). *Pedoman Metode Penelitian Data Panel Dan Kuesioner*. Indramayu: Cv Aduna Abimata.
- [8] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Sawlani, Dhiraj Kelly, Idris Gautama, And Asnan Furianto. 2021. *Competitive Advantage : E-Crm, Project Innovation, Project Organizational Culture, Dynamic Capabilities*. Ed. Dhiraj Kelly Sawlani. Scopindo Media Pustaka.
- [11] 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. <https://doi.org/10.32493/Arastirma.V1i2.12368>
- [12] Aziz, R. R., & Pertiwi, S. H. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ibu Kokomkatering Kecamatan Cikampek. *Journal Of Management And Social Sciences (Jmsc)*, 1(No,2), 35–41.
- [13] Dewi, Nuning Nurma, And Rudi Wibowo. 2018. "Analisa Pengaruh Produk, Persepsi Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus Pada Juson Home Furniture Di Kabupaten Sidoarjo )." *Management & Accounting Research Journal* 3(1): 1–11.
- [14] Govinda, I. W. R., & Mujiati, N. W. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Windhu Sari, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(7), 1297. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2022.V11.I07.P02>
- [15] Haana Asyifa, Elmira Siska, & Natal Indra. (2023). Motivasi Adalah-5. *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 60–71.
- [16] Jayaningrum, S. K., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2020). Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Lingkungan Kerja Non Fisik. *Jbe (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 5(2), 16–26. <https://doi.org/10.54066/Jbe.V5i2.83>
- [17] Kenanga, V., Wangi, N. A. N., Bahiroh, E., & Imron, A. L. I. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja , Beban Kerja . *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.
- [18] Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 302. <https://doi.org/10.32493/Arastirma.V1i2.12368>
- [19] Susanti, N., & Rohima, D. (2023). Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen). *Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(3), 285–292.