

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT POS INDONESIA CABANG CIPUTAT TANGERANG SELATAN

Zhera Widayati Pratiwi<sup>1</sup>, Aan Purnama<sup>2</sup>

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

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen02503@unpam.ac.id

### Abstract

This study aims to determine the effect of physical work environment and work motivation on employee performance at PT Pos Indonesia Ciputat Branch. This study uses quantitative methods with data collection techniques through distributing questionnaires and library/literature data. The population in this study were 139 employees. The sample used was 58 employees using the Slovin technique. The data analysis used is validity test analysis, reliability test, classical assumption test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, determination coefficient test and hypothesis testing. The results showed that the Physical Work Environment has a significant effect on Employee Performance, it can be seen from the results of the t test obtained a tcount value of  $3.323 > t$  table  $1.673$  and a significant  $0.002 < 0.05$ . Work Motivation has a significant effect on Employee Performance, it can be seen from the results of the t test obtained the t value of  $5.784 > t$  table  $1.673$  and significant  $0.000 < 0.05$ . Simultaneously, the Physical Work Environment and Work Motivation have a positive and significant effect, this can be proven by the results of the F test which shows that  $F_{count} > F_{tabel}$  is  $(66.842 > 3.16)$  and significant  $0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ).

Keywords: Physical Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan data pustaka/literatur. Populasi dalam penelitian ini adalah 139 karyawan. Sampel yang digunakan adalah 58 karyawan menggunakan teknik Slovin. Analisis data yang digunakan adalah analisa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linear berganda, uji koefisien kolerasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dari hasil uji t diperoleh nilai thitung  $3,323 > ttabel$   $1,673$  dan signifikan  $0,002 < 0,05$ . Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dapat dilihat dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar  $5,784 > t$  tabel  $1,673$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan hal tersebut dapat di buktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $(66,842 > 3,16)$  dan signifikan  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ).

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

## 1. PENDAHULUAN

SDM (Sumber Daya Manusia) adalah komponen terpenting yang terdapat pada semua perusahaan di seluruh dunia, seperti yang dijelaskan dalam buku manajemen sumber daya manusia. Komponen terpenting terdiri dari Pimpinan, Pengusaha dan Pegawai. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dalam suatu perusahaan pasti akan membawa perusahaan tersebut berkembang secara terus menerus dan memiliki kemampuan untuk bersaing dan mengikuti perkembangan zaman. Oleh karena itu, diharapkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai perusahaan dapat memenuhi tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jika perusahaan ingin meningkatkan Kinerja Pegawai, mereka dapat memanfaatkan berbagai peluang, seperti memberikan pelatihan, membuat tempat kerja yang nyaman memberikan kompensasi yang sesuai, memberikan Motivasi Kerja, dan pelatihan.

Kinerja Pegawai memegang peranan penting dalam menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja Pegawai secara langsung memengaruhi sejauh mana mereka berhasil menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban mereka di tempat kerja. Kinerja Pegawai individu meningkatkan produktivitas dan reputasi sekaligus berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, sangat penting untuk menumbuhkan lingkungan yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Kinerja Pegawai dapat dipertahankan dan

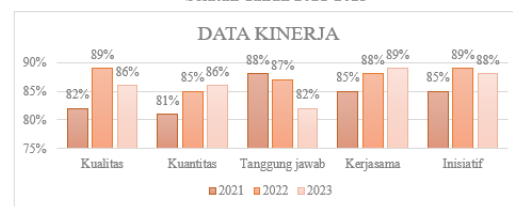
terus ditingkatkan dalam lingkungan yang mendorong komunikasi terbuka, pengakuan prestasi, dan pengembangan profesional. PT Pos Indonesia adalah perusahaan pos dan logistik nasional yang menyediakan layanan, seperti pengiriman surat, paket, dan layanan keuangan. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat seperti pengiriman barang, pengiriman surat, dan pengantaran ke lokasi terpencil, lokasi geografis Indonesia, yang terdiri dari banyak pulau, membutuhkan layanan yang cepat, akurat, dan dapat diandalkan. Di sini, PT Pos Indonesia berperan penting sebagai lembaga ekspedisi nasional yang menyediakan layanan pengiriman barang di berbagai provinsi.

Tabel 1.1  
 Data Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan Tahun 2021-2023

No	Aspek	Target	Penilaian			Keterangan
			2021	2022	2023	
1	Kualitas	100%	82%	89%	86%	Tidak Tercapai
2	Kuantitas	100%	81%	85%	86%	Tidak Tercapai
3	Tanggung Jawab	100%	88%	87%	82%	Tidak Tercapai
4	Kerja Sama	100%	85%	88%	89%	Tidak Tercapai
5	Inisiatif	100%	85%	89%	88%	Tidak Tercapai
Rata-Rata			84%	88%	86%	Tidak Tercapai

Sumber : Bagian SDM PT.Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan.

Gambar 1.1  
 Data Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan Tahun 2021-2023



Berdasar tabel 1.1 menunjukkan tren peningkatan performa dari tahun 2021-2023, secara rata-rata dari presentase 84% ditahun 2021, mengalami kenaikan sebesar 88% ditahun 2022, dan mengalami penurunan sebesar 86% ditahun 2023. Tapi pegawai menunjukkan performa terbaik di tahun 2022, meskipun belum mencapai target, peningkatan ini menunjukkan potensi yang dimiliki karyawan, karyawan memiliki kapasitas untuk mencapai performa lebih dan bisa memenuhi target yang telah ditetapkan. Menurut tabel 1.1 terdapat tren yang berfluktuasi. Persentasenya rata-rata 84% pada tahun 2021, naik 88% pada tahun 2022, dan turun 86% pada tahun 2023.

Seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.1. Aspek kualitas sebesar 82% pada tahun 2021, naik 89% pada tahun 2022, dan turun menjadi 86% pada tahun 2023. Aspek kuantitas sebesar 81% pada tahun 2021, meningkat menjadi 85% pada tahun 2022, dan naik pada angka 86% pada tahun 2023. Pada bagian tanggung jawab sebesar 88% pada tahun 2021, ada peningkatan 87% pada tahun 2022, dan penurunan sebesar 82% pada tahun 2023. Pada bagian kerjasama sebesar 85% pada tahun 2021, kenaikan 88% pada tahun 2022 dan pada tahun 2023 naik di angka 89%. Pada bagian Inisiatif sebesar 85% di tahun 2021, 89% di tahun 2022, dan 87% di tahun 2023.

Dari uraian pada tabel di atas, terlihat jelas bahwa situasi yang tidak stabil ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran karyawan akan nilai-nilai kerja perusahaan sehingga berpengaruh pada kinerja. Tentu saja, hal ini berpengaruh pada tujuan perusahaan. Teori ini dijelaskan, Menurut Hasibuan (2018:203) Kinerja Pegawai adalah hasil atau output yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok setelah menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan cara yang sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja Pegawaimenunjukkan seberapa efektif, efisien, dan produktif seseorang dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target.

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2018 : 67) Kinerja Pegawai sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi serta Kinerja Pegawai terbaik dari setiap pekerja berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan dan visi organisasi.

Perusahaan perlu melakukan analisis mendalam terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai untuk memaksimalkan potensi. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan. Program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, serta sistem reward yang adil, harus diimplementasikan untuk mendorong karyawan mencapai performa terbaik mereka. Motivasi Kerja intrinsik, seperti rasa pencapaian dan pengakuan, serta Motivasi Kerja ekstrinsik, seperti insentif dan bonus, memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan Kerja Fisik yang kondusif, yang mendukung kesehatan, keamanan, dan kenyamanan karyawan, juga berkontribusi besar terhadap Kinerja Pegawai mereka.

Tabel 1.2  
Data Lingkungan Kerja Fisik Pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat  
Tangerang Selatan

No	Aspek	Keterangan
1.	Pencahayaayan	Di dalam satu ruangan terdapat enam lampu dan terasa sangat kurang terang karena sudah redup, sementara ruangnya cukup luas.
2.	Sirkulasi ruang kerja	Ada beberapa unit pendingin ruangan seperti AC tetapi terasa tidak cukup efektif karena hanya beberapa yang beroperasi dan ruangan sangat luas.
3.	Tata letak ruang	Terdapat dinding pembatas yang berfungsi untuk menjaga privasi karyawan dan pelanggan saat menunggu antrian di ruangan tersebut.
4.	Dekorasi	Di dalam satu ruangan hanya terdapat satu warna tembok yang sudah sangat pudar atau kurang terang.
5.	Kebisingan	Penempatan gedung di tepi jalan raya membuat suara kendaraan yang lewat terdengar dengan sangat jelas.
6.	Fasilitas	Ada beberapa fasilitas yang dapat mendukung pekerjaan, seperti komputer yang sering mengalami error dan printer yang tidak berfungsi dengan baik ketika digunakan.

Sumber : Observasi PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan.

Dari data 1.2 terlihat bahwa ada beberapa aspek Lingkungan Kerja Fisik yang dirasa masih kurang optimal, seperti AC yang tidak mencapai suhu maksimal karena ruangan terlalu luas dan dipakai sebagai tempat tunggu, warna tembok yang sudah mulai memudar dapat mempengaruhi sirkulasi udara dan penerangan, serta lokasi gedung yang terlalu berdekatan dengan jalan raya sehingga suara bising dari kendaraan yang lewat mengganggu aktivitas pegawai yang sedang bekerja, dan Fasilitas yang kurang memadai dapat mengganggu aktivitas pegawai sehari-hari.

Menurut Soetjipto dalam Sihaloho & Siregar, (2019:275) Lingkungan Kerja Fisik meliputi segala hal atau faktor-faktor yang bisa memengaruhi organisasi atau perusahaan secara langsung maupun tidak langsung, yang kemudian akan berdampak positif atau negatif pada Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja terdiri dari dua bagian, yakni lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik.

Menurut Sedarmayanti dalam Ayu Widianingrum, (2018:2) Lingkungan Kerja Fisik di tempat kerja adalah kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh kepada karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan Kerja Non Fisik mencakup semua situasi yang terjadi yang terkait dengan interaksi di tempat kerja, baik itu dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Dan kelompok Lingkungan Kerja Fisik yang bukan bersifat fisik juga tidak boleh diabaikan.

Motivasi Kerja dapat memengaruhi Kinerja Pegawai selain Lingkungan Kerja Fisik mereka. Dorongan atau keinginan seseorang untuk bertindak dengan cara yang membuat mereka lebih

dekat dengan tujuan mereka disebut Motivasi Kerja. menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dapat meningkatkan atau mengurangi Kinerja Pegawai. Bagi individu, Motivasi Kerja dapat didefinisikan sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan pribadi. Untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya terhadap sikap dan perilaku seseorang saat bekerja, dilakukan penelitian mengenai Motivasi Kerja.

Tabel 1.3  
 Hasil Pra-Survey Motivasi Kerja Pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat  
 Tangerang Selatan

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Saya merasa upah yang diberikan oleh Perusahaan sangat layak dan sebanding dengan kontribusi saya.	19	63%	11	37%	30
2.	Saya merasa lingkungan yang ada, kurang memadai dan sering kali mengganggu konsentrasi dan produktivitas saya.	17	57%	13	43%	30
3.	Saya merasa fasilitas kerja yang disediakan sangat lengkap dan memudahkan saya dalam menjalankan tugas dari atasan,	8	27%	22	73%	30
4.	Saya selalu mencapai atau bahkan melampaui target yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.	23	77%	7	23%	30
5.	Saya merasa atasan saya selalu memberikan pengakuan dan apresiasi atas Kinerja Pegawainya yang baik.	16	53%	14	47%	30
6.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menantang, sehingga memberikan kepuasan tersendiri bagi saya	22	73%	8	27%	30

Sumber : PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan.

Berdasar tabel pra-survey diatas terlihat bahwa Motivasi Kerja masih kurang terpenuhi. Terdapat 37% yang tidak setuju dalam Upah yang diberikan perusahaan, 43% yang tidak setuju dalam lingkungan kurang memadai dan sering kali mengganggu konsentrasi dan produktivitas saya, 73% yang tidak setuju dalam fasilitas yang sudah disediakan oleh Perusahaan, 23% yang tidak setuju dalam pencapaian atau melampaui target yang telah ditetapkan Perusahaan, 47% yang tidak setuju dalam pengakuan dan apresiasi Kinerja Pegawai, 27% yang tidak setuju dalam pekerjaan yang dilakukan sangat menarik dan menantang.

Akibatnya, terlepas dari kenyataan bahwa Motivasi Kerja sangat penting dan mempengaruhi Kinerja Pegawai, kurangnya Motivasi Kerja di antara para pekerja menjadi penyebab menurunnya Motivasi Kerja. Kinerja Pegawai akan terkena

dampak negatif jika hal ini dibiarkan terus berlanjut. Oleh karena itu, seluruh karyawan harus mendapatkan dukungan dari perusahaan dalam bentuk sikap ramah, Motivasi Kerja, dan komunikasi yang jelas.

Menurut G.R Tery dalam Hasibuan (2016:145) “menyatakan bahwa Motivasi Kerja adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”.

Menurut Afandi (2018:83) Motivasi Kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu tindakan dengan penuh semangat dan kepuasan sehingga dapat mencapai hasil yang ideal. Motivasi Kerja berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang mempengaruhi perilaku, intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

H. Tjeri Hadjrillah Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang p-ISSN 2621-797X ; e-ISSN 2746-6841 DOI:10.32493 Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 5, No.4, Juli 2022 (357-364) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang dengan nilai Signifikan < 0, 05 atau (0,000 < 0,05). Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai Signifikan < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dan secara Bersama – sama variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang dengan nilai signifikansi sebesar < 0,05 atau (0,000 < 0,05).

Ashila Anastasya, Indra Kusdianto, Samsinar Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 4 (2) 2023: 2248-2258 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT Bumi Mineral Sulawesi Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar 0.713 < 0.05 dan nilai T statistik sebesar 9.562 > dibandingkan dengan 1.96. Sedangkan Produktivitas kerja memiliki dampak positif pada

kinerja pegawai, dengan signifikan sebesar  $0.201 < 0.05$  dan nilai T statistik sebesar  $1.859 >$  dibandingkan dengan 1.96.

Almi Zandria Alisna, Jhon Fernos Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta Vol. 16, No.2, Juli 2021 ISSN : 1907-6576 ISSN : 26155370 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat Hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan kerja menunjukkan terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $(3,342 > 2,000)$  atau signifikan  $(0,001 < 0,05)$ , sedangkan Budaya organisasi menunjukkan terdapat pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai  $(3,336 > 2,000)$  atau nilai signifikansi  $0.05 (0,001 < 0,05)$ .

Eko Nurcahyo Nugroho Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang Vol.4, No.1 Februari 2024: 141 - 151P-ISSN 2775-9695 E-ISSN 2775-9687 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Wahana Express Area Jakarta Selatan Hasil Penelitian ini menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} (4.760 > 1.659) < Sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} (6.486 > 1.659)$  dan  $< Sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dan secara simultan terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $< Sig 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ .

Haifa Khairunnisa, Syamruddin Universitas Pamulang ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654 J. Madani., Vol. 6, No. 1, Maret 2023 (46 - 58) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan Hasil Penelitian ini menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} (5,491 > 1,667)$  dan signifikan  $0,000 < 0,005$ . Sedangkan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} (5,095 > 1,667)$  dan signifikan  $0,000 < 0,005$ . Dan secara simultan terdapat pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai F  $t_{hitung} 15,862 > F_{tabel}$ .

I.M.D.Pramana, N.M.A Widiastini Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 6 No. 2, Oktober 2020 P-

ISSN: 2476 – 8782 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pemasaran Pada UD. Nyoman Hasil Penelitian ini menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dari nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , Sedangkan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dari nilai signifikan  $0,003 < 0,05$ .

M. Hilman Zainuri SSN : 2622 –8882, E-ISSN : 2622-9935 Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No. 2, Januari 2021 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Hasil Penelitian ini menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(4,690 > 1,989)$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , sedangkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} (6,975 > 1,989)$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai F  $t_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(26,203 > 3,110)$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

Jeni Andriani<sup>1</sup>, Lili Sularmi, Ninik Anggraini Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol.1, No.1 Februari 2021: 43 - 54 P-ISSN 2775-9695 E-ISSN 2775-9687 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang Hasil Penelitian ini menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} (11.163 > 1,672)$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,005$ , sedangkan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} (6,145 > 1,672)$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan variabel Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dengan f  $t_{hitung} 80,303 > f_{tabel} (2,766)$  dan nilai signifikansi  $(0,000 < 0,05)$

Yan Kristian Halomoan, Agus Suhartono, (2020) Jurnal Ekonomi Efektif Vol. 2, No.3 April 2020 ISSN : 2622- 8882 EISSN : 2622 – 9935 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bangkit Maju Bersama Hasil Penelitian ini menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

pegawai dengan nilai t hitung > t tabel atau (6,615 > 2,002), sedangkan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung > t tabel atau (10,109 > 2,002). Lingkungan Kerja dan motivasi kerja berpengaruh seacara simultan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung > F tabel atau (69,731 > 2,770).

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

##### 1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r-hitung > r-tabel maka instrument dikatakan valid. Jika r-hitung < r-tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbacht alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

#### b. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

##### 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

##### 4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

#### c. Analisis Regresi Linier

##### 1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

##### 2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

#### d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk

mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

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

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model

regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,758	0,2586	Valid
X1.2	0,805	0,2586	Valid
X1.3	0,800	0,2586	Valid
X1.4	0,789	0,2586	Valid
X1.5	0,775	0,2586	Valid
X1.6	0,638	0,2586	Valid
X1.7	0,758	0,2586	Valid
X1.8	0,793	0,2586	Valid
X1.9	0,660	0,2586	Valid
X1.10	0,654	0,2586	Valid

Sumber : data kuesioner diolah SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas diatas menghasilkan seluruh nilai r hitung > r tabel 0,2586 pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), maka seluruh pernyataan (X1) dapat di nyatakan valid artinya pernyataan untuk mengukur variabel penelitian sudah tepat.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,763	0,2586	Valid
X2.2	0,839	0,2586	Valid
X2.3	0,702	0,2586	Valid
X2.4	0,785	0,2586	Valid
X2.5	0,774	0,2586	Valid
X2.6	0,745	0,2586	Valid
X2.7	0,758	0,2586	Valid
X2.8	0,719	0,2586	Valid
X2.9	0,730	0,2586	Valid
X2.10	0,732	0,2586	Valid

Sumber : data kuesioner diolah SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas diatas menghasilkan seluruh nilai r hitung > r tabel 0,2586 pada variabel Motivasi Kerja (X2), maka seluruh pernyataan X2 dapat dinyatakan valid artinya pernyataan untuk mengukur variabel penelitian sudah tepat

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,579	0,2586	Valid
Y2	0,686	0,2586	Valid
Y3	0,762	0,2586	Valid
Y4	0,683	0,2586	Valid
Y5	0,615	0,2586	Valid
Y6	0,750	0,2586	Valid
Y7	0,741	0,2586	Valid
Y8	0,683	0,2586	Valid
Y9	0,777	0,2586	Valid
Y10	0,850	0,2586	Valid

Sumber : data kuesioner diolah SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas uji validitas menghasilkan seluruh nilai r hitung > r tabel 0,2586 pada variabel Kinerja Pegawai (Y), maka seluruh pernyataan Y dapat dinyatakan valid artinya pernyataan untuk mengukur variabel penelitian sudah tepat

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11  
 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja Fisik	0,907	>0,60	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,916		Reliabel
3.	Kinerja Pegawai	0,893		Reliabel

Sumber : data kuesioner diolah SPSS V.26 (2024)

Berdasar pada hasil tabel diatas menunjukkan bahwa masing – masing variabel yang diterapkan mulai dari independen serta dependen mempunyai nilai cronbach's alpha lebih >0,60 yaitu 0,907 yang didapat dari variabel Lingkungan Kerja Fisik, dan 0,916 yang di dapat dari variabel Motivasi Kerja serta 0,893 didapat dari variabel Kinerja Pegawai. Disimpulkan bahwasannya variabel yang dipakai dinyatakan solid atau reliabel

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.12

Hasil Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.10205792
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.074
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
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 kuesioner diolah SPSS V.26 (2024)

Dari hasil Kolmogorov-Smirnov Test tabel diatas terdapat hasil signifikansi sebesar  $0,200 > 0,050$ . Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov atau teknik P-P Plot, uji kenormalan menunjukkan bahwa kenormalan terpenuhi dengan asumsi faktor-faktor independen yang dipertimbangkan, khususnya Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) adalah informasi yang beredar secara teratur.

2) Uji Multikolinieritas

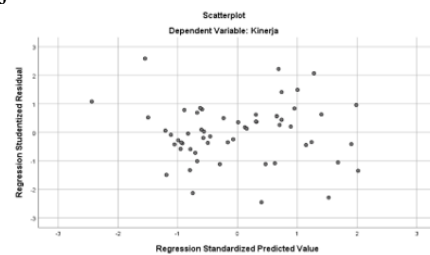
Tabel 4.13  
 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	Std. Error				
1 (Constant)	4.147	2.710			1.531	.132		
Lingkungan Kerja Fisik	.326	.098	.332	.098	3.323	.002	.530	1.887
Motivasi Kerja	.525	.091	.578	.091	5.784	.000	.530	1.887

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber : data kuesioner diolah SPSS V.26 (2024)

Melihat pengujian multikolinieritas pada tabel koefisien di atas, mendapatkan nilai tolerance sebesar  $0,530 > 0,10$  pada faktor variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja dan kedua nilai VIF sebesar  $1,887 < 10$ . Dengan demikian, membuktikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Maka dari itu, tidak ada gangguan multikolinieritas

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3

Grafik Scatter Plot

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

Pada scatter plot model ini tidak terjadi heteroskedastisitas, karena tidak menunjukkan hasil contoh yang jelas dan terdapat titik-titik fokus yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.14  
 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.842 <sup>a</sup>	.709	.698	4.17597	1.927
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasar pengaruh pengujian pada tabel 4.14, nilai Durbin-Watson sebesar 1,927 berada di antara 1,550 - 2460, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah autokorelasi pada model regresi.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.15  
 Hasil uji regresi linear sederhana  
 Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.570	3.323		2.278	.027
	Lingkungan Kerja Fisik	.715	.090	.729	7.966	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

Nilai konstanta (a) sebesar 7,570 meyakinkan bahwa ketika Lingkungan Kerja Fisik (X1) tidak mengalami kenaikan atau nol, Kinerja Pegawai (Y) sebenarnya memiliki nilai sebesar 7,570. Nilai koefisien relaps (b) sebesar 0,715 (bernilai positif) menunjukkan dampak yang searah, mengimplikasikan bahwa setiap satu unit tempat kerja akan meningkatkan eksekusi sebesar 0,715

Tabel 4.16  
 Hasil uji regresi linear sederhana  
 Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.056	2.466		3.672	.001
	Motivasi Kerja	.732	.072	.806	10.198	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

Nilai konstanta (a) sebesar 9,056 menunjukkan bahwa ketika Motivasi Kerja (X2) bernilai nol atau tidak ada peningkatan, Kinerja Pegawai (Y) sebenarnya memiliki nilai 9,056. Nilai positif dari koefisien regresi (b) sebesar 0,732 menunjukkan dampak searah, yaitu Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,732 untuk setiap kenaikan satu satuan Motivasi Kerja

Tabel 4.17  
 Hasil uji regresi linear berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.147	2.710		1.531	.132
	Lingkungan Kerja Fisik	.326	.098	.332	3.323	.002
	Motivasi Kerja	.525	.091	.578	5.784	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

Konstanta sebesar 4,147 menunjukkan jika nilai variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1) serta Motivasi Kerja (X2) adalah nol, maka Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan nilai 4,147. Hal ini mengasumsikan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai dianggap tetap atau konstan.

Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) bernilai 0,326 bahwa setiap peningkatan satuan pada Lingkungan Kerja Fisik akan menghasilkan peningkatan Kinerja Pegawai (Y) bernilai 0,326 satuan, hal ini dapat diasumsikan bahwa faktor lain tetap. Ini menunjukkan adanya hubungan positif antara Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Pegawai.

Koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,525 menunjukkan bahwa masing-masing kenaikan satu satuan pada Motivasi Kerja akan menyebabkan kenaikan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,525 satuan., mengasumsikan bahwa variabel lainnya tetap. Menunjukkan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang lebih berarti terhadap Kinerja Pegawai dibanding Lingkungan Kerja Fisik.

Secara umum, hasil lanjutan dari analisis regresi linear berganda mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) serta Motivasi Kerja (X2) berkontribusi secara nyata terhadap Kinerja Pegawai (Y).

e. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.19  
 Uji Korelasi Parsial Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	.729**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

Tabel uji menunjukkan bahwa korelasi pearson kedua variable memiliki korelasi yang kuat, dengan nilai koefisiensi korelasi 0,729 berada di antara 0,600 dan 0,799

Tabel 4.20

Uji Korelasi Parsial Antara Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja pegawai
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.806**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	58	58
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.806**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

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

Tabel uji menunjukkan bahwa korelasi pearson kedua variabel mempunyai korelasi yang sangat kuat, dengan nilai koefisien korelasi 0,806 berada diantara 0,800 dan 1,000.

Tabel 4.21

Uji Korelasi Simultan antar variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.842 <sup>a</sup>	.709	.698	4.17597	.709	66.842	2	55		.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik  
 Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

Tabel hasil uji diatas secara simultan menunjukkan bahwa ada hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai mendapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,842 yang berada pada interval diantara 0,800 hingga 1,000 yang menunjukkan terdapat Tingkat korelasi yang sangat kuat signifikan antar kedua variabel..

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.22

Uji koefisien determinasi antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 <sup>a</sup>	.531	.523	5.24845

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik  
 Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

Nilai R Square uji determinasi sebesar 0,531, menunjukkan jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) berkontribusi sebesar 53,1% terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4.23

Uji koefisien determinasi antara Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 <sup>a</sup>	.650	.644	4.53490

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja  
 Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

Uji determinasi di atas menunjukkan nilai R-squared sebesar 0.650, yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) bernilai sebesar 65% terhadap Kinerja Pegawai (Y), sementara elemen-elemen yang berbeda yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 35%

Tabel 4.24

Uji koefisien determinasi simultan antar variabel Lingkungan Kerja Fisik X1 dan Motivasi Kerja X2 Terhadap Kinerja Pegawai Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 <sup>a</sup>	.709	.698	4.17597

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik  
 Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

Nilai koefisien determinasi R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,709 atau 70,9% berdasar uji determinasi yang tertera pada tabel 4.24. Selanjutnya, dapat diuraikan bahwa faktor Lingkungan Kerja Fisik (X1) serta Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama menjelaskan 70,9% dari perubahan-perubahan dalam Kinerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya mungkin dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini adalah sebesar 29,1%.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.25

Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.147	2.710		1.531	.132
	Lingkungan Kerja Fisik	.326	.098	.332	3.323	.002
	Motivasi Kerja	.525	.091	.578	5.784	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

Hasil pengujian diatas, menunjukan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) menunjukkan nilai t tabel sebesar 3,323 dengan tingkat signifikansi 0,002 < 0,005. Dan persamaan mendapatkan nilai t hitung > t tabel atau 3,323 > 1,673. Dengan kata lain

hasilnya menunjukkan bahwa Ho1 ditolak serta Ha1 diterima. Selanjutnya, dapat diputuskan bahwa Lingkungan Kerja Fisik pada dasarnya mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y).

Hasil uji diatas, variabel Motivasi Kerja (X2) mendapat nilai t tabel sebesar 5,784 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,005$ . Dan persamaan mendapatkan nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $5,784 > 1,673$ . Hasilnya, hal ini menunjukkan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempengaruhi signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 4.26  
 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2331,299	2	1165,649	66,842	,000 <sup>b</sup>
	Residual	959,132	55	17,439		
	Total	3290,431	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik  
 Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

Seperti yang terlihat dari hasil tabel ANOVA sebelumnya, Nilai F adalah 66,842 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) serta Motivasi Kerja (X2) pada dasarnya secara nyata atau signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y). Hasilnya, Ha3 ditolak dan Ho3 diterima. Nilai F hitung  $>$  nilai F tabel atau  $66,842 < 3,16$ , dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,050$

## 5. KESIMPULAN

Berdasar hasil penelitian yang penulis lakukan, peneliti menyimpulkan bahwa "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat, Tangerang Selatan" berikut ini adalah:

- a. Nilai persamaan regresi  $Y = 7,570 + 0,175 X1$  membuktikan bahwa (Y) Kinerja Pegawai secara signifikan mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik (X1). Nilai korelasi sebesar 0,729 menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki kekuatan antara satu dengan yang lainnya. Nilai determinasi pengaruhnya adalah 0,531 atau 53,1% dan faktor lain memberikan pengaruh 0,469 atau 46,9%. Hasil hipotesis memperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $(3,323 > 1,673)$  serta signifikannya  $0,002 < 0,050$ .

- b. Disimpulkan bahwa, Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh bagi Kinerja Pegawai.
- b. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan dalam Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai persamaan regresi  $Y = 9,056 + 0,732 X2$ . Nilai koefisien hubungan yang didapat adalah 0,806, yang menunjukkan bahwa kedua elemen tersebut memiliki area kekuatan satu sama lain. Sebesar 65%, variabel Motivasi Kerja memengaruhi variabel Kinerja Pegawai, menurut koefisien determinasi. Faktor lain memengaruhi 35% sisa. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $(5,748 > 1,673)$  serta signifikannya  $0,000 < 0,050$ . Disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- c. Secara keseluruhan (Simultan) Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) yang menunjukkan nilai persamaan  $Y = 4,147 + 0,326 X1 + 0,525 X2 + e$ . Nilai koefisien hubungan yang didapat adalah 0,842 yang menyatakan kedua faktor tersebut memiliki kekuatan hubungan yang kuat satu sama lain. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,709 atau 70,9% sedangkan faktor lain memberikan pengaruh 0,291 atau 29,1%. Pengujian secara simultan didapatkan nilai F hitung  $>$  F tabel ( $66,842 > 3,16$ ), hal ini juga didukung oleh nilai signifikansi  $0,000 > 0,050$ . Yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zafana Publishing.
- [2] Arikunto, S. (2018). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Batjo, N. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Aksara Timur.
- [4] Edison, E. d. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kedua). Bandung: Alfabeta.
- [5] Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: UNDIP.

- [6] Hamli, A. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- [7] Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- [8] Istijanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi DimensiDimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- [9] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Arianto, N. &. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3, 312-321.
- [11] Ashila Anastasya, I. K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Bumi Mineral Sulawesi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*.
- [12] Baribin, D. P. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46-61.
- [13] Fajrul, M. J. (2023). Implementasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Omzet Penjualan Cv. Raja Kurma Makassar. . *Prosiding Seminar Nasional*, (P. 57).
- [14] Gracia, B. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 31-48.
- [15] Hadi, K. &. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja PegawaiPegawai Pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah. *Jurnal Ilmiah* 16(2), 215-223.
- [16] Hadjrillah, H. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 357-364.
- [17] Haifa Khairunnisa, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan. *Jurnal Madani*, 44-58.
- [18] Hasibun, S. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- [19] I.M.D. Pramana, N. W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pemasaran Pada UD. NYOMAN. *Jurnal Manajemen*, 122 - 131.
- [20] Jeni Andriani, L. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Naga Mas Intiprama Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 43 - 54.
- [21] Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- [22] Risky Nur Adha, N. Q. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember. 47-62.
- [23] Siahaan Syalimono, S. B. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- [24] Sihaloho, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Super setia segita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9(2), 273-281.
- [25] Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Mningkatkan Kinerja*. . Bumi Aksara, Jakarta.
- [26] Supiati. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komintmen Organisasi pada PT Sorako Jaya Abadi Motor Kota Palopo. *Jurnal Manajemen*, 5(3).
- [27] Yan Kristian halomoan, A. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bangkit Maju Bersama. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 487 - 495.
- [28] Zainuri, M. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 152 - 157.