

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASTRA OTOPART (MOTOQUICK) TANGERANG SELATAN

Vika Andriani¹, Haidilia Maharani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ Vikaaandr49@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02006@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of motivation and the physical work environment on employee performance at PT. Astra Otopart (Motoquick) South Tangerang. partially or simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturation and the sample obtained in this study was 60 employees. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, coefficients, coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this research show that motivation (X1) has a significant effect on employee performance (Y) with the regression equation $Y = 9.512 + 1.185 X1 + 0.352 X2$, the value obtained is t count $>$ t table, namely $(3.449 > 1.669)$, thus the variables X1 and X2. Which means that motivation variables and the physical work environment simultaneously influence employee performance. also obtained through simultaneous hypothesis testing f table $>$ f count, namely $(64.314 > 2.75)$. Which means that motivation variables and the physical work environment simultaneously influence employee performance. Analysis of the coefficient of determination shows that 66.8% of the influence of fulfillment and motivation variables has on employee performance, while 33.2% depends on other factors not included in this research.

Keywords: Motivation, Physical Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Otopart (Motoquick) Tangerang Selatan. secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien, analisis koefisien, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 9,512 + 1,185 X1 + 0,352 X2$, uji hipotesis t pada X1 diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $(4,977 > 1,669)$. Pada X2 diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $(3,449 > 1,669)$ dengan demikian variabel X1 dan X2 secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Juga diperoleh melalui uji hipotesis secara simultan f tabel $>$ f hitung yaitu $(64,314 > 2,75)$. Yang berarti variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa 66,8% pengaruh variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan 33,2% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi , Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Motivasi sangat diperlukan dalam suatu organisasi agar karyawan tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi perusahaan. Tujuan perusahaan akan sulit dicapai, apabila karyawan tidak mau menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin.

Seorang manajer yang efektif harus mahir dalam membaca tren dalam lingkungan external, dalam suatu pekerjaan serta memahami tren tersebut berdampak pada suatu pekerjaan yang dilaksanakannya dan tenaga kerja yang dikelola, Lingkungan internal berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dari sebuah organisasi, lingkungan internal tersebut meliputi pekerja, dewan komisaris, dan pemegang saham.

Lingkungan kerja yang baik adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sangatlah penting diperhatikan.

Sebagai manajemen yang baik meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja fisik merupakan segala aspek fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan kenyamanan karyawan. Ini mencakup faktor-faktor seperti tata letak ruang, pencahayaan, suhu, kebersihan, tingkat kebisingan, kualitas udara, dan peralatan yang digunakan. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, sementara lingkungan yang tidak nyaman atau kurang mendukung dapat mengurangi efektivitas dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja yang memusatkan diri karyawan tersebut dalam meningkatkan kinerja,

sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi karyawan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia dapat diukur melalui kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja individu yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, di mana tingkat kinerja organisasi tercermin dari sejauh mana program kerja yang dilaksanakan oleh karyawan sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi.

Dalam sebuah organisasi, perbedaan karakteristik individu di antara karyawan sering kali menghasilkan variasi dalam kualitas kerja. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti Motivasi dan lingkungan kerja fisik

Tabel 1.1
Hasil Survey Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

No	Faktor Yang mempengaruhi Motivasi	pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Total Karyawan
1	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Saya Memiliki Peluang Dan Kesempatan Untuk Mengembangkan Keterampilan Dan Kemampuan Saya	15	25%	45	75%	60
2	Kebutuhan Penghargaan	Selama Ini Pimpinan Mengakui Dan Menghargai Hasil Kerja Saya	15	25%	45	75%	60
3	Kebutuhan Sosial	Perengkapan Dan Peralatan Bekerja Cukup Aman Dan Memadai Untuk Di Gunakan	9	15%	51	85%	60
4	Kebutuhan Fisiologis	Tunjangan Yang Di Peroleh Sudah Layak Dan Memuaskan	3	5%	57	95%	60
5	Kebutuhan Akan Rasa Aman	Saya Merasa Senang Karena Pegawai Di Kantor Ini Bisa Menerima Saya Sebagai Rekan Kerja Yang Baik	6	10%	54	90%	60

Sumber: Hasil Survey karyawan PT. Astra Otopart (Motoquick)

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa terdapat 5 faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial, kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman.

Abraham Maslow dalam buku J. Winardi (2017), mengemukakan bahwa “ dalam teori motivasi dengan berdasarkan hierarki kebutuhan ada lima faktor yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan akan aktualisasi diri.”. Dapat disimpulkan bahwa salah satu cara yang untuk bisa meningkatkan motivasi kinerja karyawan PT.Astra Otopart (Motoquick) adalah dengan meningkatkan kebutuhan fisiologisnya berdasarkan hasil survey pada tahun 2023.

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar atau kebutuhan yang paling rendah dari manusia. Sebelum orang menginginkan kebutuhan di atasnya, kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu agar dapat hidup secara normal. Berdasarkan pengertian tersebut, PT. Astra Otopart (Motoquick) belum memenuhi standar fisiologis di lapangan kerja.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif sehingga akan mencapai suatu keberhasilan dalam mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Motivasi bisa berasal dari insentif finansial, pengakuan, peluang pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang mendukung.

Tabel 1.2
 Data Tingkat Motivasi Karyawan
 PT. Astra Otopart(Motoquick)

No	Tingkat Kebutuhan	Keterangan
1.	Kebutuhan Fisiologis	Tempat operasional masih dalam bentuk booth, sehingga untuk kenyamanan karyawan masih sangat minim dalam menyelesaikan tugasnya, dan perlu tambahan kursi atau tempat tunggu untuk istirahat maupun untuk konsumen menunggu.
2.	Kebutuhan akan rasa aman	a. Tidak ada tempat untuk menyimpan barang bawaan karyawan, sehingga membuat karyawan merasa was-was dan kurang nyaman. b. tidak menyediakan tempat menyimpan peralatan operasional belum safety, sehingga peralatan operasional tidak rapi.
3	Kebutuhan Sosial	Setelah kebutuhan akan keselamatan atau rasa aman terpenuhi, muncul kebutuhan baru yang diinginkan oleh manusia, yaitu kebutuhan untuk hidup berkelompok, bersosialisasi, berinteraksi dalam masyarakat, mencintai dan dicintai, serta memiliki dan dimiliki.
4	Kebutuhan Penghargaan	Belum ada Program penghargaan/kenaikan gaji untuk karyawan yang sudah maksimal dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga karyawan pun merasa tidak perlu memaksimalkan kinerja, cukup melaksanakan sesuai SOP saja.
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Beberapa karyawan masih belum sepenuhnya mampu mengaktualisasikan diri, cenderung belum menerapkan metode yang tepat dalam menjalankan tugasnya, serta menggunakan materi yang tidak sesuai dengan SOP..

Sumber: Hasil Survey dari HRD PT. Astra Otopart (Motoquick)

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat masih ada beberapa faktor yang dimana tingkat kebutuhan para karyawan PT. Astra Otopart (Motoquick) masih kurang terpenuhi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah dalam tingkat motivasi karyawan yang bisa dilihat dari tingkat kebutuhan karyawan itu sendiri yang masih kurang.

Dalam hal ini tentu tingkat kebutuhan yang dirasa kurang akan sangat mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan khususnya di lapangan pekerjaan akan sulit mencapai tujuannya.

Ketika seseorang merasa setiap kebutuhannya sudah terfasilitasi dengan baik maka tentu ia akan berupaya semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Afandi (2018) kinerja merupakan kesediaan seorang individu maupun kelompok untuk melaksanakan kegiatannya ataupun tugasnya dan melakukan penyempurnaan sesuai dengan tanggung jawab disertai hasil yang sesuai dengan harapan.

Kinerja seorang khususnya pada bidang jasa yang tentu saja dalam hal ini tugasnya memberi pelayanan serta hasil yang memuaskan kepada customernya, dan diharapkan akan selalu dapat

memberikan kontribusi yang baik dan juga berarti untuk tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Kinerja PT. Astra Otopart (Motoquick)
Tangerang Selatan 2021-2023 (Invoice)

Target	2021		2022		2023	
	Target penjualan	aktual	Target penjualan	aktual	Target penjualan	aktual
Januari	100	81	120	64	150	132
Februari	100	76	120	54	150	127
Maret	100	48	120	87	150	132
April	100	79	120	82	150	112
Mei	100	68	120	90	150	143
Juni	100	81	120	76	150	105
Juli	100	59	120	51	150	112
Agustus	100	77	120	89	150	119
September	100	63	120	88	150	110
Oktober	100	61	120	90	150	113
November	100	87	120	76	150	119
Desember	100	85	120	91	150	96
Total	1200	865	1440	938	1800	1420
Presentase	72,1%		65,1%		78,9%	

Sumber: data HRD (2021-2023)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas peneliti menemukan bahwa adanya kenaikan dan penurunan penjualan dari tahun ke tahun. pada tahun 2022 dilihat penurunan mencapai angka 65,10% sedangkan pada 2021 mengalami kenaikan yang signifikan mencapai 72,1%. Sampai pada tahun 2023 angka kenaikan sampai

78,9%. Hal ini disebabkan karena rendahnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dalam rentang 3 tahun kerja dari tahun 2021 sampai tahun 2023 mengalami kenaikan, dengan melihat dari aspek kualitas, kuantitas, kemampuan, tanggung jawab, maupun kerja sama karyawan.

Maka dari itu dengan menurunnya kinerja karyawan menunjukkan bahwa terjadi suatu masalah dengan PT. Astra Otopart (Motoquick) Tangerang Selatan dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka kinerja karyawan harus selalu ditingkatkan bersamaan dengan tantangan dalam dunia otomotif untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era globalisasi. Dalam hal ini kinerja merupakan sebuah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan setiap tugas serta kewajibannya. Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan di bidang otomotif PT. Astra Otopart (Motoquick) Tangerang Selatan adalah suatu hal yang perlu diperhatikan.

Maka dari itu hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan motivasi serta lingkungan fisik kinerja karyawan dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan akan sulit dicapai. Hal ini sesuai dengan penelitian Motivasi menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020:161) adalah "Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu".

Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik telah dilihat sebagai suatu instrumen yang amat penting dalam kinerja karyawan. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya. Dan diharapkan agar dapat memberikan yang sesuai serta memberikan motivasi kepada setiap karyawan yang ada didalamnya yang dalam hal ini adalah sumber daya manusianya.

Selain motivasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja fisik dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja fisik dapat berpengaruh secara langsung atau tidak langsung kepada manusia, maka lingkungan kerja pada suatu perusahaan memiliki makna penting bagi manusia yang melakukan kegiatan di dalamnya. Menurut (Anam, 2018:46), lingkungan kerja fisik ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pendahuluan yang penulis lakukan kepada beberapa karyawan di PT Astra Otopart (Motoquick), dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja terdapat beberapa aspek atau kondisi yang kurang baik seperti yang terlihat pada tabel 1.4 di bawah ini.

Tabel 1. 4
 Data Kondisi Lingkungan Kerja Fisik
 Pada PT Astra Otopart (Motoquick)

No	Aspek	Pernyataan	Kondisi	
			Baik	Kurang Baik
1	Bangunan tempat kerja	Tempat operasional masih dalam bentuk booth, sehingga untuk kenyamanan karyawan masih sangat minim dalam menyelesaikan tugasnya		√
2	Peralatan kerja yang memadai	Peralatan Di Tempat Bekerja Saya Mendukung Untuk Melakukan Pekerjaan		√
3	Cahaya / Penerangan	Penerangan sekitar lingkungan kerja		√
4	Temperatur / suhu udara	Suhu udara tempat bekerja		√
5	Keamanan	Keamanan Di Tempat Kerja Sudah Mampu Membuat Saya Bekerja Dengan Tenang Dan Nyaman		√

Sumber: Hasil Survey dari HRD PT. Astra Otopart (Motoquick) 2024

Berdasarkan tabel 1.4 dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan pada lingkungan kerja fisik yang mencakup bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang kurang memadai, cahaya/penerangan kurang baik, dan keamanan yang kurang baik.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja perusahaan, yang berpengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Lingkungan kerja fisik sangat berperan penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan.

Dengan adanya ketidaknyamanan yang ada pada lingkungan kerja mengakibatkan kurangnya semangat dalam bekerja. Karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi semangat karyawan, mengakibatkan kurang optimalnya kinerja karyawan yang ditandai dengan lambatnya penyelesaian tugas.

Bintoro dan Daryanto (2017:1) menyatakan bahwa kinerja adalah “jawaban dari hasil atau

tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para 20atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kinerja karyawan kecuali terjadi hal-hal yang sangat buruk”. Dengan demikian, bila kinerja karyawan yang adadi dalam perusahaan itu di abaikan, maka karyawan akan bekerja tidak maksimal.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017:48) menyatakan “bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya”.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu penilaian yang diukur oleh perusahaan untuk mengetahui hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Kinerja karyawan juga menjadi pengaruh yang sangat besar bagi kesuksesan suatu perusahaan, kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan dampak yang baik bagi perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Definisi manajemen menurut G. R. Terry (2018:2) yang dialih bahasakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati adalah “Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya”.

Menurut Firmansyah (2018:4), manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumberdaya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM di dasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi dan lain-lain.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:2) menyatakan bahwa : “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Menurut Hasibuan (2019) mengatakan bahwa ”motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Siagian (2018:102) “motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Motivasi penting karena motivasi mendukung perilaku orang agar mau bekerja keras dan antusias dalam mencapai hal-hal yang optimal”.

Hanaysha (2018), menyatakan bahwa ”Lingkungan kerja fisik mengungkapkan bahwa pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka cenderung lebih bekerja efektif dan menikmati pekerjaan dibandingkan dengan mereka yang merasa tidak nyaman”.

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Fadil Sandewa (2018:97) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Sedangkan menurut Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:267), “validitas merupakan derajat ketepatan antara data

yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti”.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:268) uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang biasa

b. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan untuk mengetahui apakah data yang layak untuk dianalisis, karena tidak semua data dapat dianalisis dengan regresi linear misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Analisis regresi yang dengan metode Ordinary Least Square (OLS) harus memenuhi syarat uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017:239), “uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak”. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik.

2) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah hubungan linier antar variabel bebas. Ghozali (2017:71) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2019:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

c. Analisis Regresi Linier

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).

d. Analisis Koefisien Korelasi

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

e. Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2018), Uji koefisien determinansi (R^2) adalah untuk mengukur seberapa jauh model dapat menerangkan variasi dari variabel yang independen

f. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Menurut Sugiyono (2017:171) Hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistika parametris, antara lain dengan menggunakan t-test untuk satu sampel, korelasi, dan regresi, analisis varian dan t-test untuk dua sampel. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r table (n=60-2)	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,839	0,254	Valid
	X1.2	0,721	0,254	Valid
	X1.3	0,929	0,254	Valid
	X1.4	0,859	0,254	Valid
	X1.5	0,850	0,254	Valid
	X1.6	0,860	0,254	Valid
	X1.7	0,939	0,254	Valid
	X1.8	0,900	0,254	Valid
	X1.9	0,909	0,254	Valid
	X1.10	0,884	0,254	Valid

Sumber : Data yang diolah, SPSS Versi 26, 2024

Pada table diatas disimpulkan bahwa, korelasi instrument variable Motivasi (X1) menggunakan SPSS 26 dengan tingkat signifikan 0,05 menunjukkan instrument valid.

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

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r table (n=60-2)	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	X2.1	0,909	0,254	Valid
	X2.2	0,929	0,254	Valid
	X2.3	0,941	0,254	Valid
	X2.4	0,901	0,254	Valid
	X2.5	0,941	0,254	Valid
	X2.6	0,941	0,254	Valid
	X2.7	0,876	0,254	Valid
	X2.8	0,884	0,254	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, SPSS versi 26, 2024

Pada table diatas disimpulkan bahwa, korelasi instrument variable Lingkungan Kerja Fisik (X2) menggunakan SPSS 26 dengan tingkat signifikan 0,05 menunjukkan instrument valid.

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r table (n=60-2)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,927	0,254	Valid
	Y.2	0,931	0,254	Valid
	Y.3	0,926	0,254	Valid
	Y.4	0,950	0,254	Valid
	Y.5	0,976	0,254	Valid
	Y.6	0,942	0,254	Valid
	Y.7	0,842	0,254	Valid
	Y.8	0,930	0,254	Valid
	Y.9	0,968	0,254	Valid
	Y.10	0,961	0,254	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti, SPSS Versi 26, 2024

Pada tabel di atas disimpulkan bahwa, korelasi instrument variable Kinerja Karyawan (Y) menggunakan SPSS 26 dengan tingkat signifikan 0,05 menunjukkan instrument valid

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2019:52) suatu variabel dikatakan handal jika memberikan nilai Cronbachs Alpha (α) > 0,60 yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaiknya bila Cronbach's Alpha (α) < 0,60 dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu yang berbeda menghasilkan kesimpulan berbeda. Hasil uji realibilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan SPSS 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 12
 Uji Reliabilitas Motivasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Motivasi (X1)	0,963	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,972	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,984	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah Peneliti, SPSS Versi 26, 2024

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 13
 Hasil Uji Normalitas Dengan One Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.86153991
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.071
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{a,d}

- 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 Yang Diolah SPSS V.26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,005$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

2) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 13
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.631	1.440		7.383	.195
	Motivasi	.042	.090	.110	.472	.639
	Lingkungan Kerja Fisik	.228	.108	.494	2.116	.039

a. Dependent Variable: RES2
 Sumber: Data Yang Diolah SPSS V.26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Motivasi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,639 dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,039 di mana keduanya nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$

3) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
 Uji Multikolonieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.512	2.969		3.204	.002		
	Motivasi	1.105	.222	.875	4.977	.000	.209	4.796
	Lingkungan Kerja Fisik	.352	.102	.319	3.449	.001	.209	4.796

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Yang Diolah SPSS V.26, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas pada tabel di atas, nilai yang dapat diterima untuk variabel "Motivasi" sebesar 0,209, nilai "Lingkungan Kerja Fisik" sebesar 0,209 lebih besar dari 1, dan nilai faktor inflasi variance (VIF) karir Nilai tersebut lebih besar dari 10, jika variabel Motivasi sebesar 4,796 dan variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 4,796. Oleh karena itu, terlihat tidak terdapat interferensi multikolinier pada model regresi ini

4) Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 16
 Uji signifikansi regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.512	2.969		3.204	.002	
	Motivasi	1.105	.222	.875	4.977	.000	
	Lingkungan Kerja Fisik	.352	.102	.319	3.449	.001	

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data Yang Diolah SPSS Versi 26, 2024

- a) Nilai kosntanta sebesar 9,512 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 9,512 *point*.
- b) Nilai Motivasi (X1) 1,105 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variable motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,105 *point*.
- c) Nilai lingkungan kerja fisik (X2) diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X1), maka setiap perubahan

5) Uji Signifikan Berganda Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.17
 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,512	2,969		3,204	,002	
	Motivasi	1,105	,222	,875	4,977	,000	
	Lingkungan Kerja Fisik	,352	,102	,319	3,449	,001	

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data Yang Diolah SPSS V.26, 2024

Pada variabel motivasi diperoleh nilai t hitung > t tabel (4,977 > 1,699), hak ini juga dibuktikan dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel lingkungan kerja fisik diperoleh nilai t hitung > t tabel (3,449 > 1,699), hak ini juga dibuktikan dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

6) Uji Signifikan Berganda Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.18
 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1798,054	2	899,027	64,314	,000 ^b
	Residual	894,632	57	13,979		
	Total	2692,687	66			

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

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (64,314 > 2,75), hal ini juga diperkuat dengan sig < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja fisik

7) Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Tabel 4.19
 Hasil Uji Koefisien Korelasi berganda (R)

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	,817 ^a	,668	,657	3,739	,668	64,314	2	57	0,000

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

Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar R (koefisien korelasi) sebesar 0,817 dan nilai sig. F change 0,000, atau < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji koefisien korelasi berganda memiliki hubungan yang sangat kuat berdasarkan interval diskala 0,800 – 1,000. Uji Koefisien Korelasi Determinasi (R²).

8) Uji Koefisien Korelasi Determinasi (R²)

Tabel 4.20
 Hasil Koefisien Determinasi (R Square) Berganda

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	,817 ^a	,668	,657	3,739	,668	64,314	2	57	0,000

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

Berdasarkan tabel 4.20, Diperoleh nilai koefisien determinasi berganda sebesar R (koefisien determinasi) sebesar 0,668 dan nilai sig. F change 0,000, atau < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji koefisien determinasi berganda memiliki hasil persentase sebesar 66,8% dan dimana sisa hasil variabel yang lain sebesar 33,2%.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut

- Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Otopart(Motoquick) Tangerang Selatan. Berdasarkan nilai regresi $Y = 9,512 + 1,185 X_1 + 0,352 X_2$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai koefisien regresi positif sebesar 1,185. Hasil uji parsial (t) antara kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung > t tabel (4,977 > 1,669), hak ini juga

- dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Otopart (Motoquick) Tangerang Selatan. Berdasarkan nilai regresi $Y = 9,512 + 1,185 X_1 + 0,352 X_2$ maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,352. Hasil uji parsial (t) antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t tabel ($3,449 > 1,669$), hal ini juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi dan lingkungan kerja fisik.
- c. Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Otopart (Motoquick) Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi berganda sebesar R (koefisien determinasi) sebesar 0,668 dan nilai sig. F change 0,000, atau $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji koefisien determinasi berganda memiliki hasil persentase sebesar 66,8% dan dimana sisa hasil variabel yang lain sebesar 33,2%. Hasil uji simultan (f) juga menunjukkan nilai F hitung $> F$ tabel atau ($64,314 > 2,75$), hal ini juga diperkuat dengan sig $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan
- [2] Azis, R. (2016). Pengantar administrasi pendidikan. Yogyakarta: Penerbit Sibuku.
- [3] Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- [4] Dadiet Whisnu A), Dian Citaningtyas Ari Kadi). "pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di rumah sakit darmayu ponorogo" seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 4 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun September 2022 E- ISSN: 2686 – 1771
- [5] Dewi Suryani Harahap1)*, Hazmanan Khair. "pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja" Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019, 69-88
- [6] Dwianto Agung Surya, Purnamasari Pupung & Tukini. Juni 2019, "pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaeil Indonesia" Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 2
- [7] Ekhsan, Muhamad. "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan." Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan 13.1 (2019): 1-13.
- [8] Farisi, Salman, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi. "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan." Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum 4.1 (2020): 15-33.
- [9] Handoko, T. Hani. (2016). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.
- [10] Hasibuan, S.P Malayu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Hasibuan, Malayu S.P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Huzain, Hasriany. "Pengelolaan sumber daya manusia." (2021)
- [13] Jufrizen. "peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan" The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018 "Pemberdayaan dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital"

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, A., & Bahri, S. (2020) "pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 235–246