

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA DUTA NUSANTARA DI BOJONGSARI DEPOK

Octafiani Ranjani<sup>1</sup>, Muger Apriansyah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup>octafianiranjani11@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen01019@unpam.ac.id

### Abstract

*The purpose of this research is to determine the influence of the physical work environment and motivation on employee performance at PT Prima Duta Nusantara Bojongsari-Depok. This research uses quantitative methods with an associative approach. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 60 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that the physical work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 47.3% and the hypothesis test obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or  $(7.214 > 2.002)$ . Motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 42.2% and hypothesis testing obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or  $(6.510 > 2.002)$ . Physical work environment and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 8.446 + 0.421X_1 + 0.384X_2$ . The coefficient of determination value is 60.4% while the remaining 39.6% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated  $F$  value  $>$   $F$  table or  $(43.407 > 2.770)$ .*

*Keywords: Physical Work Environment; Motivation; Employee Performance*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Duta Nusantara Bojongsari-Depok. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 47,3% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(7,214 > 2,002)$ . Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 42,2% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(6,510 > 2,002)$ . Lingkungan Kerja Fisik dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,446 + 0,421X_1 + 0,384X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 60,4% sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(43,407 > 2,770)$ .

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik; Motivasi; Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak yang sangat penting bagi kelancaran proses dalam suatu organisasi. Baik buruknya suatu organisasi dapat dilihat dari sumber daya manusianya, sumber daya manusia yang baik juga akan berdampak positif bagi organisasi tersebut, sebaliknya jika sumber daya manusianya buruk maka akan berdampak negatif bagi suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus memperhatikan sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Perhatian terhadap lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan sangat penting, karena lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap karyawan. Suasana kerja yang mendukung dapat memperbaiki kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dianggap ideal jika memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja juga dapat membentuk hubungan kerja yang berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebuah lingkungan kerja fisik yang kondusif dapat mendorong semangat dan peningkatan kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja maksimal, diperlukan peningkatan kerja yang optimal dan pemanfaatan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi positif bagi pertumbuhan perusahaan. Lingkungan kerja fisik adalah faktor kunci yang mempengaruhi hasil kerja karyawan, karena tingkat kenyamanan ditempat kerja.

Manajemen perusahaan harus memberikan perhatian yang serius terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan yang menjalankan pekerjaannya, lingkungan kerja yang fokus pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan.

Tabel 1.1  
 Data Pra Survey Lingkungan Kerja Fisik PT Prima Duta Nusantara  
 Bojongsari-Depok Periode 2021-2023

No	Pernyataan	Hasil Jawaban Responden											
		2021				2022				2023			
		Ya	%	Tidak	%	Ya	%	Tidak	%	Ya	%	Tidak	%
1.	Ruang gerak yang diberikan perusahaan membuat nyaman karyawan dalam menjalankan pekerjaannya	22	73%	8	27%	21	70%	9	30%	25	83%	7	17%
2.	Keamanan lingkungan kerja perusahaan sudah cukup memadai	9	30%	21	70%	19	63%	11	37%	26	87%	4	13%
3.	Kondisi lingkungan kerja perusahaan selalu bersih	18	60%	12	40%	10	33%	20	67%	24	80%	6	20%
4.	Fasilitas yang diberikan perusahaan cukup membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	15	50%	15	50%	24	80%	6	20%	23	77%	7	23%

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas menunjukkan hasil pra survey selama 3 tahun kebelakang ada permasalahan pada tahun 2021 pada indikator keamanan dilingkungan kerja perusahaan sudah cukup memadai mendapatkan jawaban ya sebesar 30%, namun masih ada yang menjawab tidak sebesar 70%, indikator lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi terjadinya permasalahan pada PT Prima Duta Nusantara yaitu: kurangnya pencahayaan, kurangnya kamera CCTV, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kemudian di tahun 2022 ditemukan permasalahan pada indikator kondisi lingkungan kerja diperusahaan selalu bersih mendapatkan jawaban ya sebesar 33%, namun masih ada yang menjawab tidak sebesar 67%, indikator lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi terjadinya permasalahan pada PT Prima Duta Nusantara yaitu: Masih banyak karyawan yang tidak menjaga kebersihan lingkungan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya di tahun 2023 ditemukan permasalahan pada indikator fasilitas yang diberikan perusahaan cukup membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik mendapatkan jawaban ya sebesar 77%, namun masih ada yang menjawab tidak sebesar 23%, indikator lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi terjadinya permasalahan pada PT Prima Duta Nusantara yaitu : Peralatan yang rusak

atau tidak terawat sehingga dapat menyebabkan kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja fisik yang berdampak pada sumber daya manusia, faktor lain yang penting adalah motivasi. Motivasi bisa diartikan sebagai dorongan yang mempengaruhi seseorang untuk bergerak menuju tujuan tertentu. Motivasi berhubungan dengan berbagai aspek psikologis individu, seperti sikap, kebutuhan, dan kepuasan pribadi. Jika kebutuhan karyawan terpenuhi, ini akan berkontribusi pada peningkatan motivasi mereka.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang memiliki dampak pada kinerja karyawan. Setiap manajer di semua tingkatan, diharapkan untuk melakukan tindakan yang dapat mempengaruhi motivasi orang-orang yang dipimpinnya. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang memuaskan dengan rasa gembira dan semangat tinggi. Motivasi ini memegang peranan yang sangat penting karena dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja keras dan antusias dalam mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan, tujuan. Rangsangan dapat berasal dari dalam diri maupun dari luar, dan ini akan memberikan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas. Tanpa adanya motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya jika terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, ini akan menjadi jaminan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

harapan karyawan mendapatkan jawaban ya sebesar 50%, namun masih ada yang menjawab tidak sebesar 50%, indikator motivasi yang mempengaruhi terjadinya permasalahan pada PT Prima Duta Nusantara yaitu: berupa gaji yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan harapan karyawan. Pada dasarnya gaji adalah kebutuhan dari tiap karyawan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Kemudian di tahun 2022 ditemukan permasalahan pada indikator Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya mendapatkan jawaban ya sebesar 47%, namun masih ada yang menjawab tidak sebesar 53%, indikator motivasi yang mempengaruhi terjadinya permasalahan pada PT Prima Duta Nusantara yaitu: pimpinan tidak memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, jika pimpinan memberikan penghargaan maka karyawan akan terasa dihargai dan akan menambah motivasi untuk giat lagi dalam menjalankan pekerjaannya, jika tidak maka motivasi karyawan bisa menurun dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya di tahun 2023 ditemukan permasalahan pada indikator perusahaan menempatkan karyawan pada unit kerja tertentu sesuai dengan kemampuannya mendapatkan jawaban ya sebesar 44%, namun masih ada yang menjawab tidak sebesar 56%, indikator motivasi yang mempengaruhi terjadinya permasalahan pada PT Prima Duta Nusantara yaitu : perusahaan terkadang menempatkan karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuannya, sehingga karyawan akan merasa terbebani dalam menjalankan pekerjaan dan berpengaruh juga dalam kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan ialah suatu prestasi atau hasil kerja yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Kinerja karyawan mencakup kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat mencapai kinerja yang baik jika mereka memiliki tingkat kinerja yang tinggi, yang akan menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya

Tabel 1.2  
 Data Pra Survey Motivasi PT Prima Duta Nusantara Bojongsari-Depok  
 Periode 2021-2023

No	Pernyataan	Hasil Jawaban Responden											
		2021			2022			2023					
		Ya	%	Tidak	%	Ya	%	Tidak	%	Ya	%	Tidak	%
1.	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan karyawan	15	50%	15	50%	18	60%	12	40%	22	73%	8	27%
2.	Guna menjamin ketenagaan dalam bekerja, perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan	18	60%	12	40%	24	80%	6	20%	14	47%	16	53%
3.	Atasan selalu mendorong karyawan untuk mampu bekerjasama dengan unit kerja lain	23	77%	7	23%	15	50%	15	50%	27	90%	3	10%
4.	Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya perusahaan menempatkan karyawan pada unit kerja tertentu sesuai dengan kemampuannya	21	70%	9	30%	14	47%	16	53%	26	87%	4	13%
5.		25	83%	5	17%	26	87%	4	12%	13	44%	17	56%

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan data tabel 1.2 diatas menunjukkan hasil pra survey selama 3 tahun kebelakang ada permasalahan pada tahun 2021 pada indikator Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan

kinerja yang tinggi dari karyawan, diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sebaliknya tujuan perusahaan akan sulit atau bahkan tidak tercapai jika karyawan bekerja dengan kinerja yang buruk yang akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik pula.

Tabel 1.3  
 Data Pra Survey Kinerja Karyawan PT Prima Duta Nusantara Bojongsari-  
 Depok Periode 2021-2023

No	Pernyataan	Hasil Jawaban Responden											
		2021				2022				2023			
		Ya	%	Tidak	%	Ya	%	Tidak	%	Ya	%	Tidak	%
1.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	12	40%	18	60%	19	63%	11	37%	20	67%	10	33%
2.	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	14	47%	16	53%	21	70%	9	30%	22	73%	8	27%
3.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktu yang ditentukan	27	90%	3	10%	23	77%	7	23%	26	87%	4	13%
4.	Karyawan merasa ada hambatan yang sering menghambat efektivitas diperusahaan	19	63%	11	37%	14	47%	16	53%	24	80%	4	20%
5.	Karyawan merasa dapat menyelesaikan tugas pekerjaan tanpa harus meminta bantuan dengan rekan kerja	24	80%	6	20%	27	90%	3	10%	7	23%	23	77%
6.	Karyawan merasa memiliki tanggungjawab terhadap perkembangan perusahaan	22	73%	8	27%	23	77%	7	23%	16	53%	14	47%

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan data tabel 1.3 diatas menunjukkan hasil pra survey selama 3 tahun kebelakang ada permasalahan pada tahun 2021 Kinerja Karyawan pada indikator Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan jawaban ya sebesar 47% dari pernyataan tersebut, namun masih ada yang menjawab tidak sebesar 53%. indikator kinerja karyawan yang mempengaruhi terjadinya permasalahan pada PT Prima Duta Nusantara yaitu: ketidakjelasan dalam definisi target pekerjaan, yang dapat mengakibatkan kebingungan bagi karyawan.

Kemudian di tahun 2022 ditemukan permasalahan pada indikator Karyawan merasa ada hambatan yang sering menghambat efektivitas diperusahaan mendapatkan jawaban ya sebesar 47%, namun masih ada yang menjawab tidak sebesar 53%, indikator kinerja karyawan yang mempengaruhi terjadinya permasalahan pada PT Prima Duta Nusantara yaitu: karyawan merasa ada hambatan setiap melakukan pekerjaan seperti kurangnya komunikasi antar karyawan atau atasan, kurangnya pelatihan dan pengembangan karyawan, serta kekurangan peralatan yang mendukung, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya di tahun 2023 ditemukan permasalahan pada indikator Karyawan merasa dapat menyelesaikan tugas pekerjaan tanpa harus meminta bantuan dengan rekan kerja mendapatkan

jawaban ya sebesar 23%, namun masih ada yang menjawab tidak sebesar 77%, indikator kinerja karyawan yang mempengaruhi terjadinya permasalahan pada PT Prima Duta Nusantara yaitu : kurangnya kolaborasi diantara karyawan yang berpotensi menghambat aliran informasi dan inovasi, dan juga dapat meningkatkan beban kerja individu dan menurunkan kinerja karyawan.

PT Prima Duta Nusantara adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan alat peraga pendidikan mulai dari pendidikan usia dini (PAUD), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah menengah atas (SMA), Sekolah menengah kejuruan (SMK) berupa: pembuatan alat peraga, peralatan SMK, CD Interaktif, peralatan olahraga, e-content, peralatan kesenian, laboratorium IPA dan sebagainya. Dari tingkat dini, dasar, dan hingga menengah. Bertekad menjadi salah satu perusahaan yang berpengaruh dalam skala nasional. Jumlah populasi karyawan yang ada disana berjumlah 60 karyawan.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Apriansyah, M. & Rahidi, R., Jurnal Perkusi, Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prisma Area Kota Depok Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kompensasi. Hasil uji statistik t dapat diketahui variabel Kualitas Pelayanan memiliki nilai t hitung  $1,905 > t$  tabel  $1,662$ . Hal ini berarti secara parsial variabel Kualitas Pelayanan berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Pelanggan, dan diperoleh hasil signifikan yang menunjukkan nilai  $0,059 > 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pelanggan. Hasil uji statistik t dapat diketahui variabel Kualitas Produk memiliki nilai t hitung  $8,772 > t$  tabel  $1,662$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya variabel Kualitas Produk secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan. Hasil uji statistik F (simultan), dapat diketahui bahwa nilai F-hitung  $167,955 > F$  tabel  $3,08$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini berarti variabel Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan

Pelanggan PT. Iwatani Industrial Gas Indonesia Wilayah Pemasaran Cikupa Tangerang.

Wibowo, W. A. & Pamungkas, I. B., Apriansyah, M., Scientific Journal Of Reflection: p-ISSN 2615 -3009 Economic, Accounting, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan Pengaruh Motivasi Kepemimpinan Transformasional, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi(X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = a + b(x)$  adalah  $Y = 14,932 + 0,710 (x_2)$ . Persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara Motivasi(X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Konstanta  $a = 14,932$  menunjukkan bahwa, nilai Kinerja Pegawai (Y) saat ini diasumsikan bernilai 14,932satu dengan asumsi variabel Motivasi(X2) bernilai tetap. Konstanta  $b = 0,710$  menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu -satu pada variabel Motivasi(X2)maka nilai Kinerja Pegawai(Y) akan bertambah sebesar 0,710 satuan. Uji hipotesis menunjukkan nilai thitung 7,038 > ttabel 2,02439 atau probabilitas Sig 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima artinya signifikan dengan demikian hipotesis yang diajukan menetapkan Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi(X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan. nilai korelasi  $R = 0,752$  berada pada rentang 0,600 -0,799 dengan tingkat hubungan kuat, artinya Motivasi(X2) memiliki tingkat hubungan kuat terhadap Kinerja Pegawai(Y). Nilai R Square = 0,566 dapat disimpulkan bahwa, Motivasi(X2) memberikan kontribusi Terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 56,6% dan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan diteliti oleh peneliti sebelumnya, dimana variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan (Pancasila, et, al., 2020; Rosalia, et, al., 2020)

Akbar, I. R. & Fitria, S., Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan persamaan regresi  $Y = 3.923 + 0.861 X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,710, nilai koefisien determinasi sebesar 50,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8.318 > 1.995). (2) Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan persamaan regresi  $Y = 1.352 + 1.128 X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,826, nilai koefisien determinasi sebesar 68,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (12.102 > 1.995). (3) Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dengan persamaan regresi  $Y = 590 + 0.197 + 0.954 X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,833, nilai koefisien determinasi sebesar 69,3% sedangkan sisanya sebesar 30,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (75.681 > 2.740).

Akbar, I. R. & Nurgianto, A., Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun) Jakarta Barat. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengaruh Stres Kerja PT Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun). Hasil penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 27,568 + 0,342X_1$  dengan nilai koefisien determinasi sebesar 21,3% dan uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (3,960 > 2,002). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan perolehan persamaan regresi  $Y = 25,798 + 0,397X_2$  dengan nilai koefisien determinasi sebesar 30,2% dan uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (5,145 > 2,002). Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 26,350 - 0,070X_1 + 0,455X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 31,6% sedangkan sisanya sebesar 68,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(16,585 > 2,761)$ . Dengan demikian stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun) di Jakarta Barat.

Akbar, I. R., & Nirmala, P. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Shield-On Service Cabang Mall Botaani Square Kota Bogor. Dari hasil uji hipotesis secara parsial/uji t menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $6,094 > 1,98793$ . Sedangkan hasil uji hipotesis secara parsial/uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $3,172 > 1,98793$ . Hasil uji hipotesis secara simultan uji f menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $136,947 > 3,10$  dengan nilai sig. sebesar  $0,000b < 0,05$ .

Safiih, A. R. Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sunlife Financial Indonesia Pada Divisi Telemarketing Jakarta Selatan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Stres Kerja, PT Sunlife Financial Indonesia Pada Divisi Telemarketing Jakarta Selatan Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sunlife Financial Indonesia pada divisi telemarketing Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 21,067 + 0,698X_1$ . (2) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sunlife Financial Indonesia pada divisi telemarketing Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana

$Y = 11,174 + 0,831X_2$ , dan nilai  $t_{hitung}$   $4,969 > t_{tabel}$   $1,997$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . (3) Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sunlife Financial Indonesia pada divisi telemarketing Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 5,031 + 0,395X_1 + 0,528X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,818, nilai koefisien determinasi sebesar 67%, serta nilai  $F_{hitung}$   $63,863 > F_{tabel}$   $3,99$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .

### 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 instrumen 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 ( $\alpha$ ) 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 4.10  
 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Ruang gerak yang diberikan perusahaan membuat nyaman karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.	0.510	0.254	Valid
2	Ruang gerak yang diberikan perusahaan sudah memadai sehingga mendukung proses kerja karyawan.	0.371	0.254	Valid
3	Keamanan di lingkungan kerja perusahaan sudah cukup memadai.	0.351	0.254	Valid
4	Satuan keamanan tempat kerja perusahaan sudah bekerja dengan baik sehingga karyawan merasa nyaman.	0.521	0.254	Valid
5	Kondisi lingkungan kerja perusahaan selalu bersih.	0.745	0.254	Valid
6	Karyawan merasa puas dengan kebersihan di lingkungan kerja perusahaan.	0.600	0.254	Valid
7	Lingkungan yang bersih dan terorganisir meningkatkan kenyamanan dan kinerja karyawan.	0.757	0.254	Valid
8	Fasilitas yang diberikan perusahaan cukup membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0.786	0.254	Valid
9	Kondisi alat-alat pekerjaan berfungsi dengan baik.	0.712	0.254	Valid
10	Alat pekerjaan perusahaan ini sudah memadai.	0.327	0.254	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai r hitung  $>$  r tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11  
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pemberian gaji dari perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan.	0.650	0.254	Valid
2	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan karyawan.	0.422	0.254	Valid
3	Guna menjamin ketenangan dalam bekerja, perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan.	0.472	0.254	Valid
4	Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang sesuai dalam menjamin keamanan kerja karyawannya.	0.512	0.254	Valid
5	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan.	0.463	0.254	Valid
6	Atasan selalu mendorong karyawan untuk mampu bekerjasama dengan unit kerja lain.	0.538	0.254	Valid
7	Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.	0.590	0.254	Valid
8	Perusahaan memberikan reward pada karyawan yang memiliki prestasi kerja.	0.577	0.254	Valid
9	Perusahaan menempatkan karyawan pada unit kerja tertentu sesuai dengan kemampuannya.	0.561	0.254	Valid
10	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya.	0.463	0.254	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel motivasi (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai r hitung  $>$  r tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu

kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.12  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan.	0.346	0.254	Valid
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan.	0.578	0.254	Valid
3	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan.	0.609	0.254	Valid
4	Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan perusahaan.	0.382	0.254	Valid
5	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktu yang ditentukan.	0.463	0.254	Valid
6	Karyawan masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.	0.428	0.254	Valid
7	Karyawan merasa ada hambatan yang sering menghambat efektivitas perusahaan.	0.700	0.254	Valid
8	Karyawan merasa dapat menyelesaikan tugas pekerjaan tanpa harus meminta bantuan dengan rekan kerja.	0.550	0.254	Valid
9	Karyawan merasa memiliki tanggung jawab terhadap perkembangan perusahaan.	0.596	0.254	Valid
10	Karyawan memiliki niat untuk tetap bekerja diperusahaan ini.	0.574	0.254	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung  $>$  r tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

##### b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.13  
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	0.765	0.600	Reliabel
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0.696	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.697	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600.

##### c. Uji Asumsi Klasik

###### 1) Uji Normalitas

Tabel 4.14  
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.084	60	.200*	.979	60	.369

\*. This is a lower bound of the true significance.  
 a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200  $>$  0,050. Dengan demikian maka asumsi

distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16  
 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1 (Constant)	8.446	3.236			2.610	.012		
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.421	.082	.487		5.108	.000	.765	1.308
Motivasi (X2)	.384	.088	.413		4.336	.000	.765	1.308

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,765 dan motivasi sebesar 0,765 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel lingkungan Kerja Fisik sebesar 1,308 dan variabel motivasi sebesar 1,308 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.18  
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.777 <sup>a</sup>	.604	.590	2.345	1.666

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,666 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.19  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	-2.986	1.815			-1.645	.106
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.066	.046	.203		1.425	.160
Motivasi (X2)	.064	.050	.184		1.291	.202

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,160 dan motivasi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,202 dimana keduanya nilai signifikansi

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

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.21  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	16.159	3.091			5.228	.000
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.594	.082	.688		7.214	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 16,159 + 0,594X1$ .

Tabel 4.22  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	16.041	3.441			4.662	.000
Motivasi (X2)	.603	.093	.650		6.510	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 16,041 + 0,603X2$ .

Tabel 4.23  
 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	8.446	3.236			2.610	.012
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.421	.082	.487		5.108	.000
Motivasi (X2)	.384	.088	.413		4.336	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,446 + 0,421X1 + 0,384X2$

e. Uji Koefisien Korelasi

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Tabel 4.25  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations <sup>b</sup>			
		Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	Pearson Correlation	1	.688**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 b. Listwise N=60  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,688 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.26  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations <sup>b</sup>			
		Motivasi (X <sub>2</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X <sub>2</sub> )	Pearson Correlation	1	.650**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 b. Listwise N=60  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,650 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.27  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 <sup>a</sup>	.604	.590	2.345

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,777 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel lingkungan Kerja Fisik dan motivasi mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.28  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 <sup>a</sup>	.473	.464	2.681

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,473 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan Kerja Fisik berpengaruh

terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 47,3% sedangkan sisanya sebesar (100-47,3%) = 52,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.29  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 <sup>a</sup>	.422	.412	2.807

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X<sub>2</sub>)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,422 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 42,2% sedangkan sisanya sebesar (100-42,2%) = 57,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.30  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 <sup>a</sup>	.604	.590	2.345

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,604 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 60,4% sedangkan sisanya sebesar (100-60,4%) = 39,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.31  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	16.159	3.091			5.228	.000
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	.594	.082	.688		7.214	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,214 > 2,002) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan..

Tabel 4.32  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.041	3.441		4.662	.000
	Motivasi (X <sub>2</sub> )	.603	.093	.650	6.510	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,510 > 2,002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.33  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	477.482	2	238.741	43.407	.000 <sup>b</sup>
	Residual	313.501	57	5.500		
	Total	790.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 b. Predictors: (Constant), Motivasi (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (43,407 > 2,770), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Duta Nusantara Di Bojongsari Depok.
- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Duta Nusantara Di Bojongsari Depok
- Lingkungan kerja fisik dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan

terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Duta Nusantara Di Bojongsari Depok

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. R., & Nirmala, P. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1117-1127.
- Apriansyah, M., Pamungkas, I. B., & Wibowo, W. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 731-740.
- Faisal, A & Safiih, A. RC (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Bada Pengelola Keuangan Haji Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Publika*
- Fitriah, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1089-1099.
- Jaya, I., & Putih, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Oji Sinarmas. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 374-386.
- Nurgianto, A., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun). *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1312-1321.
- Rahidi, R., & Apriansyah, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Area Kota Depok. *Jurnal Perkusi: Pemasaran,*

- Keuangan & Sumber Daya Manusia, 1(1), 62-69.
- [8] Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- [9] Rehatta, P. N. R., & Makatita, F. L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Hardines Terhadap Stres Kerja Pada PT. Ninja Express di Kota Ambon. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 2723-2732.
- [10] Safiih, A. R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2).
- [11] Safiih, A. R. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sunlife Financial Indonesia Pada Divisi Telemarketing Jakara Selatan. *Jurnal Ilmiah Publika*, 11(1), 244-254.
- [12] Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62-74.
- [13] Sugara, F., Adji, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 47-57.
- [14] Sugiarti, E. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet Effect on The Work Environment and Compensation on Employee Performance in. PT. Expamet Success.
- [15] Susanto, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pizza Hut Delivery Tangerang Selatan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 292-299.
- [16] Zayd, B. B. F., & Habiburahman, H. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aya Pujian Pratama Pada Masa Covid-19. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(4), 293-302.