

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBAL ADITAMA SUKSES DI KOTA TANGERANG

Mediyansyah¹, Abdul Azis²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: 1mediyansyah800@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: 2dosen02241@unpam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and non-physical work environment on employee performance at PT Global Aditama Sukses in Tangerang City, both partially and simultaneously. The type of research used is a quantitative method, the population taken from all employees of PT Global Aditama Sukses in Tangerang City, which is 50 people. Sampling using saturated samples of 50 respondents. While the collection of research data through questionnaires filled out by employees. Data analysis using validation tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple correlation tests, determination coefficient tests and hypothesis tests. The results of the study showed that the effect of work motivation (X1) and non-physical work environment (X2) had a positive and significant effect on employee performance (Y) with a multicollinearity equation $Y = 18.555 + 0.385 X1 + 0.897 X2$. The value of the determination coefficient has an influence of 61.2% while the remaining 38.8% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated T value > T table or (6.716 > 1.782). Thus Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that there is a significant simultaneous influence between the influence of work motivation and non-physical work environment on employee performance at PT Global Aditama Sukses in Tangerang City
Keywords: Work Motivation, Non-Physical Work Environment and Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Pada PT Global Aditama Sukses di Kota Tangerang Baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, Populasi yang diambil dari seluruh karyawan PT Global Aditama Sukses di Kota Tangerang yaitu sebanyak 50 orang. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 50 responden. Sedangkan pengumpulan data penelitian melalui kuesioner yang di isi karyawan. Analisa data menggunakan uji validasi, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi berganda, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian pengaruh motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan multikolinearitas $Y = 18,555 + 0,385 X1 + 0,897 X2$. Nilai hasil koefisien determinasi memiliki pengaruh sebesar 61,2% sedangkan sisanya 38,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai T hitung > T tabel atau (6.716 > 1.782). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Pada PT Global Aditama Sukses di Kota Tangerang
Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin cepat meningkat, begitu pula cara kerja dan persaingan pada setiap perusahaan senantiasa mengalami perubahan dan perkembangan yang semakin pesat, maka dari itu perusahaan perlu meningkatkan kemampuan bersaing agar mampu bertahan dalam menghadapi persaingan tersebut. Persaingan yang semakin pesat dan ketat ini akan menuntun perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang lebih tinggi dengan memperhatikan kegiatan operasionalnya

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berkembangnya suatu perusahaan tentunya tidak akan terlepas dari peran sumber daya manusia itu sendiri. Menurut Bukit (2017:2) Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya.

Motivasi kerja pada PT Global Aditama Sukses Kota Tangerang masih kurang efektif hal tersebut dilihat dari kondisi kerja yang belum maksimal pada perusahaan. Berdasarkan dari hal tersebut maka peneliti melakukan kegiatan prariset berupa penyebaran kuesioner kepada 15 karyawan untuk mengetahui gambaran data empiris yang peneliti perlukan.

Berdasarkan data pra riset menunjukkan bahwa ada beberapa aspek Motivasi kerja yang belum mampu sepenuhnya dicapai oleh karyawan dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.1 Pra Survei Motivasi Kerja Pada Tahun 2023

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Balas jasa yang di terima sudah sesuai	10	67 %	5	33 %

2	Nyaman dengan suasana kerja	8	53 %	7	47 %
3	Fasilitas kerja di tempat kerja lengkap	10	67 %	5	33 %
4	Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar perusahaan	9	60 %	6	40 %
5	Pemberian apresiasi dari atasan	11	73 %	4	27 %
6	Bekerja sesuai target dan menyelesaikan pekerjaan	10	67 %	5	33 %

Sumber : PT Global Aditama Sukses Kota Tangerang

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa hasil pra survei dilakukan terhadap 15 karyawan pada PT Global Aditama Sukses Kota Tangerang, masih ada masalah pada pernyataan nomer 2 dimana mempunyai presentase nilai tidak setuju paling tinggi sebesar 47% yang berarti karyawan tidak merasa Nyaman dengan suasana kerja di perusahaan, hal ini disebabkan karena kondisi kerja yang tidak kondusif dan nyaman di perusahaan.

Berdasarkan data pra riset menunjukkan bahwa ada beberapa aspek lingkungan kerja non fisik yang belum mampu sepenuhnya dicapai oleh karyawan dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.2 Pra Survei Lingkungan Kerja Non Fisik Pada Tahun 2023

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%

1	Mempunyai Motivasi Kerja yang baik dengan atasan	9	60 %	6	40 %
2	Mempunyai hubungan kerja yang baik dengan atasan	10	67 %	5	33 %
3	Mempunyai Motivasi Kerja yang baik dengan rekan kerja	8	53 %	7	47 %
4	Mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja	10	67 %	5	33 %

Sumber : PT Global Aditama Sukses Kota Tangerang

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa hasil pra survei dilakukan terhadap 15 karyawan pada PT Global Aditama Sukses Kota Tangerang, masih ada masalah pada pernyataan nomer 3 dimana mempunyai presentase nilai tidak setuju paling tinggi sebesar 47% yang berarti karyawan tidak merasa Mempunyai Motivasi Kerja yang baik dengan rekan kerja di perusahaan, hal ini disebabkan karena hubungan kerja dengan karyawan di perusahaan tidak berjalan dengan baik.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan informasi, kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Informasi tentang kinerja perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengetahui apakah proses yang dilakukan oleh perusahaan sudah berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan atau belum.

Untuk melihat kuantitas dan kualitas dari masing-masing karyawan, maka perusahaan melakukan penilaian kinerja. Menurut Afandi (2018:88) tujuan penilaian kinerja yaitu digunakan sebagai dasar evaluasi hasil-hasil prestasi karyawan dan sebagai tujuan pengembangan sumber daya manusia atau karyawan. Dalam hal ini kinerja karyawan sebagai salah satu penentu keberhasilan dan kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1.3 Skala Penilaian Kinerja Karyawan

Pada PT. Global Aditama Sukses

No	Nilai Skor (%)	Kategori
1	90-100	Sangat Baik
2	80-89	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	0-60	Buruk

Kinerja karyawan pada PT. Global Aditama Sukses masih terdapat masalah atau terjadi penurunan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.3 hasil penilaian kinerja karyawan pada PT. Global Aditama Sukses Kota Tangerang berikut ini:

Tabel 1.4 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

Pada Tahun 2023 dan 2024

Indikator	2023		2024		
	Bobot (%)	Keterangan	Bobot (%)	Nilai Capaian	Keterangan
Perilaku Kerja					
Kedisiplinan	10	7	10	70	7
Tanggungjawab	10	8,5	10	90	9
Kerja Sama	10	8,5	10	70	7
Kepemimpinan	10	8	10	80	8

Hasil Kerja					
Kualitas Kerja	20	16	20	70	14
Kuantitas Kerja	20	16	20	70	14
Keterampilan Kerja	20	16	20	70	14
Jumlah	100	80	100		73
Kategori		BAIK			CUKUP

Sumber : PT. Global Aditama Sukses Kota Tangerang(2024)

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan pada PT. Global Aditama Sukses yaitu pada tahun 2023 sebesar 80% dengan kategori baik sedangkan pada tahun 2024 turun menjadi 73% dengan kategori cukup. Jadi kinerja karyawan 2 (dua) tahun terakhir mengalami penurunan dari kategori baik menjadi kategori cukup, maka dari itu kinerja karyawan pada PT. Global Aditama Sukses perlu lebih diperhatikan lagi karena kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi serta wawancara kepada manajemen personalia dan karyawan PT. Global Aditama Sukses terdapat beberapa permasalahan di perusahaan mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik. Permasalahan motivasi kerja diketahui bahwa karyawan kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara maksimal, permasalahan lain pada perusahaan yaitu lingkungan kerja yang kurang baik hal ini dapat dilihat oleh kurang nyamannya karyawan ketika melakukan pekerjaan karena banyaknya nyamuk yang ada di lingkungan kerja dan lain sebagainya.

2. METODOLOGI PENELITIAN

1. 3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:7) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang

mempunyai landasan filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu sebagai metode ilmiah yang telah memenuhi kaidah ilmiah, yaitu dilakukan secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian deskriptif, verifikatif. Menurut Rochaety (2019:13) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Menurut Rochaety (2019:10) penelitian verifikatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis dengan penghitungan statistik.

Populasi dan sampel

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek ataupun subyek penelitian. Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah keseluruhan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek ataupun subyek yang mempunyai kualitas dan ciri tertentu yang dilakukan penetapan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Selain itu, populasi adalah sekumpulan data yang memiliki karakteristik yang sama dan dijadikan objek sebagai referensi. Populasi yang diambil pada penelitian ini hanya berfokus kepada seluruh karyawan PT. Global Aditama Sukses sebanyak 50 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari suatu populasi. Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data di dalam sebuah penelitian dan merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan

teknik pendekatan *non probability sampling*, dengan jenis pengambilan sampel jenuh.

Menurut Sugiyono (2017:82) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap populasi untuk dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2017:85) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil.

Kesuluruhan populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 50 orang sehingga dalam penelitian ini penulis menggunakan pengambilan sampel jenuh yang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel yang diambil oleh penulis adalah seluruh karyawan pada PT. Global Aditama Sukses sebanyak 50 orang.

Teknik Analisis Data

Skala Likert

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji statistika, dimana diolah menggunakan skala likert dari jenis kuisioner tertutup. Menurut Rochaety (2019:66) skala likert adalah skala yang meminta responden untuk menampilkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuannya pada suatu rangkaian pernyataan mengenai suatu objek. Hal ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Jawaban setiap item instrument menggunakan skala likert mempunyai tingkatan dari yang positif sampai negatif.

Uji Validitas Data

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Menurut Sugiyono (2017:125) uji validitas adalah sesuatu yang menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji

validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan yaitu sebuah kuisioner.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi dimana instrument mengukur konsep dan membantu nilai ketetapan sebuah pengukuran. Menurut Ghazali (2016:48) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut pendapat lain Sugiyono (2017:130) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Penelitian ini dalam menguji reliabilitas masing-masing instrument peneliti menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Perhitungan reliabilitas *Cronbach Alpha* (α) ini dilakukan dengan bantuan komputer IBM SPSS 24.0, Instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,6$ sedangkan jika *Cronbach Alpha* (α) $< 0,6$ maka instrument tersebut tidak reliabel.

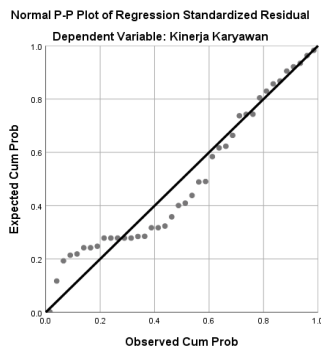
3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Pembahasan Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuisioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan *software Statistical Package For Social Science (SPSS)* versi 26 dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai r hitung r tabel, maka instrument valid
 2. Jika nilai r hitung t tabel, maka instrument tidak valid
- Adapun hasil uji

validitas variabel,



Statistik deskriptif digunakan untuk menunjukkan jumlah data yang digunakan dalam penelitian dan menunjukkan nilai maksimum, minimum, rata-rata dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel *Return On Assets* (ROA), *Lingkungan Kerja Non Fisik* dan *Kinerja Karawan*. Hasil olah data deskriptif dapat dilihat pada table 4.12 :

Tabel 4. 1 Descriptive Statistics

Keterangan	N	Minimum	Maximum
Motivasi kerja	50	41.00	66.00
Lingkungan kerja non fisik	50	28.00	66.00
Kinerja Karyawan	50	66.00	66.00
Valid N (listwise)	50		

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

Variabel	Nilai (α)	Ketetapan (α)	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.846	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0.907	0,60	Reliabel
Kinerja Karyaewa n (Y)	0,917	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Berdasarkan table 4.13 di atas dapat diketahui bahwa pada setiap variabel

menunjukkan nilai Cronbach's alpha lebih besar atau sama dengan 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrument pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 4.1 Uji Normalitas

Jika dilihat berdasarkan gambar di atas, grafik histogram membentuk gunung atau lonceng, dan Jika dilihat berdasarkan gambar di atas, normal *probability plot* menghasilkan data berdistribusi normal. Dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	18.555	6.2905		2.950	.005
Motivasi kerja	.385	.189	.275	2.033	.048
Lingkungan kerja non fisik	.897	.208	.583	4.302	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Jika dilihat berdasarkan pada tabel 4.14 di atas, hasil multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$) dimana nilai $VIF 2,215 < 10$ dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 ($tolerance > 0,10$) di mana nilai tolerance $0,452 > 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari asumsi multikolinearitas.

Uji Korelasi Berganda

Tabel 4. 4 Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
R				Change Statistics

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.7932	.612	3.699	.632	31.772	2	37	.000
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja Non Fisik, Motivasi Kerja								
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Berdasarkan pada Tabel 4.15 di atas, hasil uji korelasi berganda menunjukkan bahwa nilai signifikan F lebih kecil dari 0.05 (sig F < 0.05) dimana nilai sig F 0.000 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa tabel independen dinyatakan berkorelasi.

Uji Koefisien determinasi

Tabel 4. 5 Uji Koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.583	3.83518
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil Output SPSS

versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 di atas, melalui uji koefisien determinasi ini kita dapat mengetahui seberapa besar persentase sambungan variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Nilai *R square* dikatakan baik jika diatas 0,5. Dari hasil uji koefisien determinasi diatas diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,604 atau 61,2% menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) secara bersamaan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 61,2%. Sedangkan sisanya sebesar 38,8% ($100\% - 61,2\% = 38,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (T-test)

Uji t (uji regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Dasar pengambilan keputusannya uji t yaitu :

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak, H_a diterima.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ berarti H_0 diterima, H_a ditolak

Tabel 4. 6 Uji Parsial (T-test)

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	34.496	6.583		5.240		
	Motivasi Kerja	.371	.177	.310	2.089	.452	2.215
	Lingkungan kerja Non Fisik	1.310	.195	.997	6.716	.452	2.215
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan dua cara yaitu berdasarkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , dan berdasarkan pada nilai signifikansi. Ketentuan berdasarkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} yaitu :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Ketentuan berdasarkan nilai signifikansi yaitu jika nilai Sig. $< 0,05$, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan jika Sig. $> 0,05$, maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 7 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	Sig.
1	Regression	1338.645	2	669.323	46.858 ^b
	Residual	671.355	47	14.284	
	Total	2010.000	49		
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja non fisik, Motivasi kerja					

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Dari tabel 4.18 di atas, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 46.858 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan, dan hipotesis yang diajukan diterima.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karawan Pada PT Global Aditama Sukses Di Kota Tangerang. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karawan (Y) Pada PT Global Aditama Sukses Di Kota Tangerang. Hal tersebut dikarenakan nilai t_{hitung} sebesar

2.089 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,587 ($2.089 > 1,587$) dengan tingkat signifikansi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,044 lebih besar dari taraf signifikan yaitu sebesar 0.05 ($0,044 < 0.05$) yang artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karawan.

- b. Hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel penelitian Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen, menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 6.716$ sedangkan $t_{tabel} = 1,587$ yang artinya ($t_{hitung} > t_{tabel}$) ($6.716 > 1,587$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0.05$. Maka diartikan H_0 ditolak, dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Aditama Sukses Di Kota Tangerang
- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karawan (Y) Pada PT Global Aditama Sukses Di Kota Tangerang. Hal tersebut dikarenakan nilai F_{hitung} sebesar 46.858 yang mana, nilai tersebut lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,20 ($46.858 > 3,20$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang mana, nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dari itu, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adamy, Marbawi. 2016. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Praktik dan Penelitian*. Kunststoffe International. Loksumawe: Universitas Malikussaleh.
- [2] Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori,*

- Konsep dan Indikator*). Yogyakarta: Zanaf Publishing.
- [3] Aldo Herlambang Gardjit, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 13 (1): 1–8.
- [4] Arista, Roynaldi. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fastfood Indonesia." *Jurnal Mitra Manajemen* 4 (7): 1074–87. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i7.435>.
- [5] Bahri, Syaiful. 2018. *Metode Penelitian Bisnis - Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- [6] Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- [7] Bukit, Benjamin, Tasma Malusa, dan Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*,. Yogyakarta: Zahir publishing.
- [8] Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Sumber Daya Manajemen Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. Jakarta: Prenamedia Group.
- [9] Chusnah, Chusnah, dan Heni Purwanti. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sgi." *Kinerja* 2 (01): 122–32.
- [10] Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Farida, Umi, dan Sri Hartono. 2015. *Buku Ajar Msdm 2. Unmuh Ponorogo Press*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press
- [12] Gemina, Dwi, Samsuri, dan Mutiara Salma Siti. 2021. "Kinerja Karyawan PT Jakarana Tama Ciawi-Bogor Dengan Pendekatan Motivasi Kerja, Disiplin dan Kemampuan Kerja." *Jurnal Visionida* 7: 22–32.
- [13] Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* 23.
- [14] Gunawarman, Steven. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ud. Galilea)." *Manajemen dan SturUp Bisnis* 4 (6): 912–20.
- <https://doi.org/10.37715/jp.v4i6.1716>
- [15] Harsuko, Riniwati. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.
- [16] Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [17] 80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>.
- [18] Herawati, Heny, dan Dwi Ermawati. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Tae Jong Indonesia)." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 2 (2): 16–33.
- [19] Huda, Nurul. 2020. *Manajemen SDM (Analisis Kinerja Karyawan pada Perusahaan)*. Diedit oleh Siti Jamalul Insani. *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mulawarman, Samarinda, Kalimantan Timur*. Pare Pare: Penerbit InsanCendekia Mandiri.