

## PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SEKSI VERIFIKASI UANG KERTAS DI PERUM PERURI

Muhammad Toyib Ibnu Said<sup>1</sup>, Muger Apriansyah<sup>2</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Correspondence		
Email: <a href="mailto:dosen01019@unpam.ac.id">dosen01019@unpam.ac.id</a>	No. Telp:	
Submitted: 15 January 2024	Accepted: 24 January 2024	Published: 25 January 2024

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Seksi Verifikasi Uang Kertas di Perum Peruri. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 68 responden. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan bukti nilai thitung  $(6,395) > t_{tabel} (1,997)$  dan  $Sig. 0,000 < 0,05$ . Adapun hubungan antara Motivasi dengan Kinerja berdasarkan hasil dari koefisien korelasi sebesar 0,619 atau dalam kategori hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,3% sedangkan sisanya sebesar 62,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun persamaan regresi linier sederhana  $Y = 14,782 + 0,689X_1$ . Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dibuktikan dengan nilai thitung  $(4,712) > t_{tabel} (1,997)$  dan  $Sig. 0,000 < 0,05$ . Adapun hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja hasil dari koefisien korelasi sebesar 0,502 atau dalam kategori hubungan sedang dengan kontribusi pengaruh sebesar 24% sedangkan sisanya sebesar 76% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun persamaan regresi linier sederhana  $Y = 20,323 + 0,565X_2$ . Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan bukti nilai Fhitung  $20,143 > F_{tabel} 3,13$  dan  $Sig. 0,000 < 0,05$ . Adapun hubungan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja secara simultan hasil dari koefisien korelasi sebesar 0,619 atau dalam kategori hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 36,4% sedangkan sisanya sebesar 63,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun persamaan regresi linier berganda  $Y = 14,855 + 0,689X_1 + 0,12X_2$ .

### ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and physical work environment on employee performance in Seksi Verifikasi Uang Kertas di Perum Peruri. The research method used is quantitative using a saturated sample technique of 68 respondents. The results showed that Motivation has a significant effect on Performance with evidence of the tcount value  $(6,395) > t_{table} (1,997)$  and  $Sig. 0,000 < 0,05$ . The relationship between motivation and performance based on the results of the correlation coefficient of 0,619 or in the strong relationship category with an influence contribution of 37,3% while the remaining 62,7% is influenced by other factors. The simple linear regression equation  $Y = 14,782 + 0,689X_1$ . Physical Work Environment has a significant effect on Performance as evidenced by the tcount value  $(4,712) > t_{table} (1,997)$  and  $Sig. 0,000 < 0,05$ . As for the relationship between the Physical Work Environment and Performance, the results of the correlation coefficient are 0,502 or in the medium relationship category with an influence contribution of 24% while the remaining 76% is influenced by other factors. The simple linear regression equation  $Y = 20,323 + 0,565X_2$ . Motivation and Physical Work Environment together have a significant effect on performance with evidence of the Fcount value of  $20,143 > F_{table} 3,13$  and  $Sig. 0,000 < 0,05$ . As for the relationship between Motivation and Physical Work Environment with Performance simultaneously, the results of the correlation coefficient are 0.619 or in the strong relationship category with an influence contribution of 36,4% while the remaining 63,6% is influenced by other factors. The multiple linear regression equation  $Y = 14,855 + 0,689X_1 + 0,12X_2$ .

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Manajemen adalah proses mengarahkan dan mengorganisir kegiatan organisasi yang ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi, agar tujuan organisasi dapat terlaksana secara efektif dan efisien perusahaan bisa memberdayakan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. Sumber

Daya Manusia mempunyai peran penting dalam kegiatan organisasi mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan dan evaluasi kegiatan perusahaan.

Seiring dengan berkembangnya teknologi saat ini menjadikan persaingan antar perusahaan semakin ketat, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus meningkatkan keterampilan diri yang dimiliki secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia yang selalu ingin belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat sehingga kemampuannya berkembang maksimal. Sumber daya manusia (SDM) yang diperlukan yaitu sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi dengan cepat terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi sangat penting untuk memenangkan persaingan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah maka peneliti dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Seksi Verifikasi Uang Kertas di Perum Peruri?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Seksi Verifikasi Uang Kertas di Perum Peruri?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Seksi Verifikasi Uang Kertas di Perum Peruri?

## **TINJAUAN PUSTAKA MANAJEMEN**

### **Pengertian Manajemen**

Secara umum, Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengelola/mengurus, mengendalikan, mengusahakan dan memimpin. Menurut Abdullah (2014:2) “manajemen itu adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (*man, money, material, mechine and method*) secara efisien dan efektif”.

## **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2016:10) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi, karyawan dan masyarakat.”

## **MOTIVASI**

### **Pengertian Motivasi**

Menurut Hasibuan (2016:143) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegeirahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

### Indikator Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. motivasi mempersoalkan bagai mana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Hasibuan (2016:141).

Menurut A. maslow yang dikutip Hasibuan (2016:154) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. *Kebutuhan fisiologis (Physiological Needs)*

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. *Kebutuhan akan rasa aman (Safety and Security Needs)*

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

3. *Kebutuhan sosial, atau afiliasi (Affiliation or acceptance Needs)*

Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri ditempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

4. *Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (Esteem or Status Needs)*

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestise nya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

5. *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization)*

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

### LINGKUNGAN KERJA FISIK

#### Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:23) lingkungan kerja fisik adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Menurut Sutrisno (2017:118), “Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. Kalimat diatas memiliki arti, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pekerjaannya.

**Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:10) indikator-indikator lingkungan kerja antara lain :

**1. Penerangan / pencahayaan di tempat kerja**

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

**2. Temperatur udara di tempat kerja**

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

**3. Kebisingan di tempat kerja**

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

**4. Tata warna di tempat kerja**

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik–baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

**5. Keamanan di tempat kerja**

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan pengamanan agar dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

**KINERJA****Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2014:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2017:260) mengungkapkan bahwa, kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Wibowo (2014:7) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Rivai (2017) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

**Indikator Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2014:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

**a. Kualitas kerja**

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas kerja

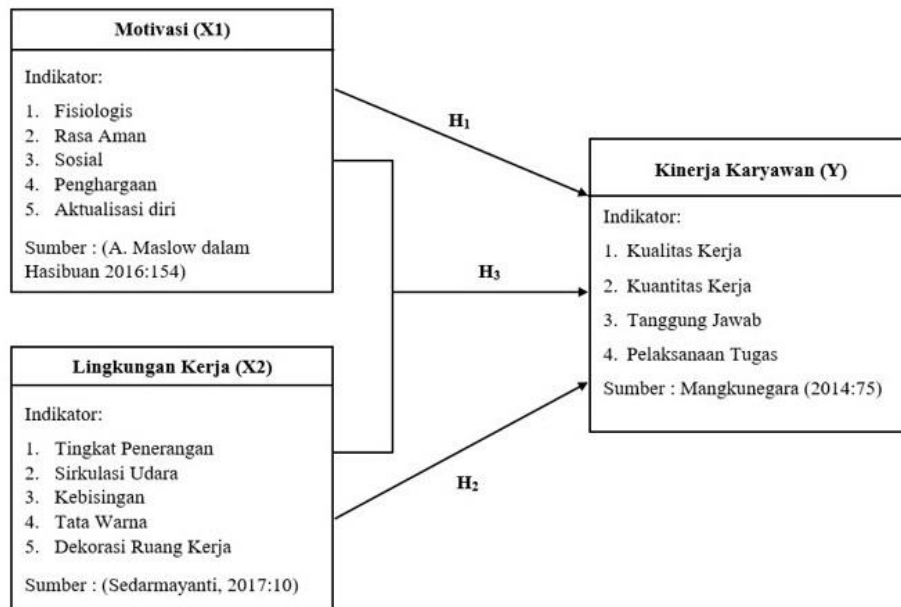
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

d. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.



Gambar Kerangka Berpikir

$H_{01} : P_1 = 0$  :Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan pada Seksi Verifikasi Uang Kertas di Perum Peruri.

$H_{a1} : P_1 \neq 0$  :Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Seksi Verifikasi Uang Kertas di Perum Peruri.

$H_{02} : P_2 = 0$  :Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Seksi Verifikasi Uang Kertas di Perum Peruri.

$H_{a2} : P_2 \neq 0$  :Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Seksi Verifikasi Uang Kertas di Perum Peruri.

$H_{03} : P_3 = 0$  :Tidak terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Seksi Verifikasi Uang Kertas di Perum Peruri.

$H_{a3} : P_3 \neq 0$  :Terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Seksi Verifikasi Uang Kertas di Perum Peruri.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2018:8) “metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.” Menurut Sugiyono (2018:11) “penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian, asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.”

### POPULASI

Menurut Sugiyono (2018:215) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Arikunto (2015:173) menyampaikan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan Seksi Verifikasi Uang Kertas di Perum Peruri yang berjumlah 68 karyawan.

### SAMPEL

Menurut Sugiyono (2018:215) berpendapat “sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. menurut Arikunto (2015:131), “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel *Non-Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2016:84), *non-probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi sampling sistematis, kuota, aksidental, *porpusive*, jenuh dan *snowball*.

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2017:160) berpendapat “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal.

### Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2015:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen” Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman

total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap konstan.

### Uji T (Pengujian Secara Parsial)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono (2018:251) bahwa “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%”.

### Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2018:252) bahwa “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”. Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2018:252) “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

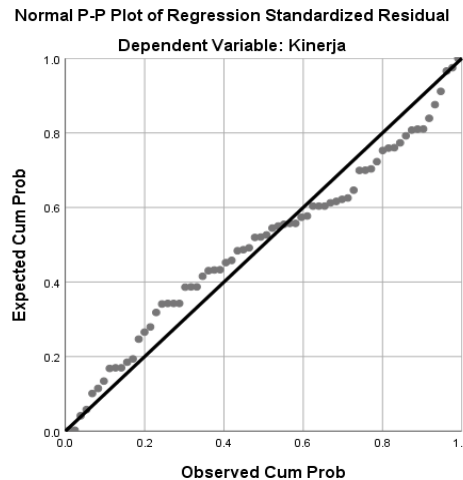
#### Uji Normalitas

**Tabel 4. 1**  
**Uji One Sample Kolmogorov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.61736189
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.098
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.068<sup>c</sup></b>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Olah data kuesioner (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,068. Hal ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,068 > 0,05$ ).



**Gambar 4. 1 Grafik P-P Plot**

Grafik *P-P Plot* tersebut juga dapat digunakan sebagai uji normalitas. Berdasarkan gambar 4.2 di atas terlihat bahwa pada grafik *probability plot* titik-titik menyebar relatif mendekati garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 4. 2**

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Motivasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 <sup>a</sup>	.383	<b>.373</b>	5.660
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Sumber: Olah data kuesioner (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.373. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi(X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja(Y) sebesar 37,3%. Sedangkan sisanya 62,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

**Tabel 4. 3**

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 <sup>a</sup>	.252	<b>.240</b>	6.231
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik				

Sumber: Olah data kuesioner (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.240. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik(X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja(Y) sebesar 24%. Sedangkan sisanya 76% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

**Tabel 4. 4**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 <sup>a</sup>	.383	<b>.364</b>	5.703

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

Sumber: Olah data kuesioner (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.364. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi(X1) dan lingkungan kerja fisik(X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja(Y) sebesar 36,4%. Sedangkan sisanya 63,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

#### Uji t

**Tabel 4. 5**  
**Hasil Uji t Motivasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.782	4.263		3.467	.001
	Motivasi	.689	.108	.619	<b>6.395</b>	<b>.000</b>

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah data kuesioner (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  6,395 >  $t_{tabel}$  1,997 dan probabilitas signifikan sebesar 0.000 < 0.05 maka hipotesis diterima atau dapat dikatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Uji t Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.323	4.597		4.421	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.565	.120	.502	<b>4.712</b>	<b>.000</b>

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah data kuesioner (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai  $t_{hitung}$  4,712 >  $t_{tabel}$  1,997 dan probabilitas signifikan sebesar 0.000 < 0.05 maka hipotesis diterima atau dapat dikatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## Uji F

**Tabel 4. 7**  
**Hasil Uji F Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1310.346	2	655.173	<b>20.143</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
	Residual	2114.169	65	32.526		
	Total	3424.515	67			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi

Sumber: Olah data kuesioner (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik memiliki nilai  $F_{hitung} 20,143 > F_{tabel} 3,13$  dengan probabilitas signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  maka hipotesis diterima atau dapat dikatakan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### Pembahasan Penelitian

#### Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 14.782 + 0.689X1$ . Terdapat nilai koefisien korelasi pada motivasi(X1) sebesar 0,619 dengan tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,373 dari nilai *Adjusted R Square*. Hal tersebut berarti variabel motivasi(X1) memberikan kontribusi terhadap kinerja(Y) sebesar 37,3%. Sedangkan sisanya sebesar 62,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, nilai  $t_{hitung}$  bernilai ( $6,395 > 1,997$ ), sedangkan hasil Sig. sebesar ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dari itu rumusan masalah pertama terjawab dan hipotesis terbukti dimana  $H_{a1}$  yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi terhadap kinerja diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bersihanta Tarigan dan Aria Aji Priyanto (2021), Desi Prasetiyani (2020), dan Jeni Andriani, Lili Sularmi, Ninik Anggraini (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 20.323 + 0.565X1$ . Terdapat nilai koefisien korelasi pada motivasi(X1) sebesar 0,502 dengan tingkat hubungan yang sedang(cukup kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,240 dari nilai *Adjusted R Square*. Hal tersebut berarti variabel lingkungan kerja fisik(X2) memberikan kontribusi terhadap kinerja(Y) sebesar 24%. Sedangkan sisanya sebesar 76% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, nilai  $t_{hitung}$  bernilai ( $4,712 > 1,997$ ), sedangkan hasil Sig. sebesar ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dari itu rumusan masalah kedua terjawab dan hipotesis terbukti dimana  $H_{a2}$  yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Liawati, Widowati (2021), H. Tjeri Hadjrillah (2022), dan Yan Kristian Halomoan, Agus Suhartono (2020)

yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa apabila tercipta lingkungan kerja fisik yang lebih baik lagi juga akan meningkatkan kinerja yang bertambah sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

### **Pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 14.855 + 0.698X1 + 0.12X2$ . Terdapat nilai koefisien korelasi pada motivasi(X1) dan lingkungan kerja fisik(X2) secara simultan sebesar 0,619 dengan tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi antara motivasi(X1) dan lingkungan kerja fisik(X2) terhadap kinerja(Y) sebesar 0,364 dari nilai *Adjusted R Square*. Hal tersebut berarti variabel motivasi(X1) dan lingkungan kerja fisik(X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja(Y) sebesar 36,4%. Sedangkan sisanya sebesar 63,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, nilai  $F_{hitung}$  bernilai (20,143 > 3,13) sedangkan hasil Sig. sebesar (0,000 < 0,05). Maka dari itu rumusan masalah ketiga terjawab dan hipotesis terbukti dimana  $H_{a3}$  yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dan positif secara bersama-sama antara motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Gandung (2023), Mulyadi, Niko Purnomo, Sutrisno, Komarudin, N. Lilis Suryani (2021), dan Maya Aulia, Aris Ariyanto (2020) yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki peran penting bagi kinerja yang dihasilkan sehingga perusahaan perlu memperhatikan kembali motivasi dan lingkungan kerja fisik yang diterima oleh karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan berbagai penerapan uji terdapat beberapa hal yang dijadikan sebagai kesimpulan, yaitu:

1. Hasil uji parsial antara variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  (6,395) lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  (1,997) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Hasil uji parsial antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  (4,712) lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  (1,997) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Hasil uji simultan antara variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  (20,143) lebih besar daripada nilai  $F_{tabel}$  (3,13) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**DAFTAR PUSTAKA****Buku :**

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama.
- Algifari. (2014). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, U. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. (2016). *Metode Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supangat, A. (2015). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenanda Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Terry, G. R., Rue, L. W. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, V. R., Ramli, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

**Jurnal :**

- Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA*, 1(1). 143-54.
- Aulia, M. &. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BNI TBK Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya. *Jurnal Ilmiah*, 2(4). 554-570.
- Gandung, M. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Roda Bangun Mandiri Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1). 66-70.
- Hadjrillah, H. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(4). 357-364.

- Halomoan, Y. K., & Suhartono, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3). 487-495.
- Liawati, & W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustika Citra Rasa. *Jurnal ARASTIRMA*, 1(2). 181-190.
- Mulyadi, Purnomo, N., Sutrisno, Komarudin, & Suryani, N. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sriwijaya Dinamika Perkasa di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1). 16-26.
- Prasetyani, D. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Barutama di Balaraja. *Jurnal Manajemen dan akuntansi*, 15(2). 96-106.
- Pratama, I Made Dedi Adi & Sutapa, I Ketut. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fave Hotel Kuta Bali. *Journal Research of Management (JARMA)*. 2(2). 256-264.
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank DBS Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*, 20(1). 1-10.