



**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA
KANTOR CABANG TANGERANG SELATAN, BANTEN**

***THE EFFECT OF MOTIVATION AND NON-PHYSICAL WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT POS INDONESIA
SOUTH TANGERANG BRANCH OFFICE, BANTEN***

Nur Sephianita Puspasari¹, Intan Sari Budhiarjo²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : nursephianita26@gmail.com ^{1*}, dosen02128@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 22-06-2025

Revised : 23-06-2025

Accepted : 25-06-2025

Published : 27-06-2025

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of Motivation and Non-Physical Work Environment on Employee Performance at PT Pos Indonesia South Tangerang Branch Office, Banten partially and simultaneously. The nature of this research is an associative method with a quantitative approach. The population in this study is 60 employees and the sample used is a saturated sample. The analysis method uses Instrument Testing, Validity Test, Feasibility Test, and Classical Assumption Test. By using SPSS version 26 program assistance software. The analysis techniques used are Validity Test, Reality Test, Classical Assumption Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Simple Linear Regression Analysis, Multiple Linear Analysis, Correlation Coefficient Test, Determination Coefficient Test, t-Test and f Test. Motivation research results have a positive and significant effect on Employee Performance with regression equation $Y = 19,253 + 0.517 X1$. The t-test obtained a t-value of $6.981 > t$ table 2.002 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The results of the study of Non-Physical Work Environment had a positive and significant effect on Employee Performance with a regression equation $Y = 25.912 + 0.358 X2$. The t-test obtained a t-value of $5.626 > t$ table 2.002 and a significance value of $0.000 < 0.05$, meaning that H_0 was rejected and H_a was accepted. Motivation and Non-Physical Work Environment simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = (16.331) + 0.330X1 + 0.272X2$. The F test obtained an F value of $24,066 > F$ table 3.16 and a significance value of $0.000 < 0.05$, meaning that H_0 was rejected H_a was accepted

Keywords: *Motivation, Non-Physical Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Cabang Tangerang Selatan, Banten secara parsial dan simultan. Sifat penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan dan sample yang digunakan adalah sample jenuh. Metode analisis menggunakan pengujian Instrumen, Uji Validitas, Uji Realibilitas, dan Uji Asumsi Klasik. Dengan menggunakan software alat bantu program SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Linier Sederhana, Analisis Linier Berganda, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji f. Hasil penelitian Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja



Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 19.253 + 0,517 X_1$. Uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 6.981 > t_{tabel} 2,002$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 25.912 + 0,358 X_2$. Uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 5.626 > t_{tabel} 2,002$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = (16.331) + 0.330X_1 + 0.272X_2$. Uji F diperoleh nilai $F_{hitung} 24.066 > F_{tabel} 3,16$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini, perusahaan saling bersaing untuk menunjukkan kualitas Sumber Daya Manusia yang terbaik supaya perusahaan bisa terus berdiri, berkembang dan maju. Oleh sebab itu banyak perusahaan yang memperdulikan karyawannya dalam bekerja, supaya kinerja yang di hasilkan bisa memuaskan bagi perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitasnya, perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawannya. Salah satunya dengan harus memperhatikan lingkungan kerja, dengan begitu maka karyawan bisa merasa nyaman dan dapat meningkatkan kinerja mereka

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku, supaya bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sugiyono (2019:92-93) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah keadaan internal individu yang menggerakkan dirinya untuk bertindak dan berperilaku

Lingkungan kerja merupakan ruang lingkup yang dimana para karyawan mengerjakan kegiatannya sehari-hari sebagaimana telah di sepakati antara perusahaan dan karyawan. Kenyamanan dan keamanan dalam lingkungan kerja berkontribusi pada peningkatan produktivitas seluruh karyawan. Lingkungan kerja sendiri menurut kasmir merupakan suasana dan kondisi pada tempat atau ruang lingkup di tempat bekerja, dapat berupa ruangan, penempatan ruang kerja, sarana dan prasarana serta hubungan antar karyawan (Kasmir, 2019:192).

Untuk mendapatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan, perusahaan mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para karyawan, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target perusahaan. Hasibuan (2016:94) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Berdasarkan hal-hal diatas penulis ingin meneliti bahwa adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini peneliti melihat suatu permasalahan di PT Pos Indonesia Kantor Cabang Tangerang Selatan, Banten. Berikut ini data pertumbuhan kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir PT Pos Indonesia Kantor Cabang Tangerang Selatan, Banten :

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Tangerang Selatan, Banten Tahun 2022 – 2024

Indikator	Pencapaian Pertahun						Rata-rata	Kriteria
	2022		2023		2024			
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi		
Kebutuhan Akan Berprestasi	100%	80	100%	85	100%	80	81.6	Sangat Baik
Kebutuhan Akan Kekuasaan	100%	80	100%	90	100%	87	85.6	Sangat Baik
Kompensasi	100%	75	100%	78	100%	80	77.6	Baik
Kebijakan Pimpinan	100%	79	100%	70	100%	75	74.6	Baik
Persentase Pertahun	100%	78.5	100%	80.75	100%	80.5	79.9	Baik
Jumlah Karyawan	65		63		60			

Sumber : PT Pos Indonesia Kantor Cabang Tangerang Selatan, Banten



Berdasarkan data kinerja tiga tahun terakhir PT Pos Indonesia Kantor Cabang Tangerang Selatan, Banten. Menunjukkan bahwa kinerja karyawan turun dengan nilai rata-rata dari persentase pertahun, dapat dilihat dari tahun 2022 dengan nilai rata-rata pertahun 78,5 dan pada tahun 2023 nilai rata-rata persentase pertahun naik menjadi 80,75 kemudian pada tahun 2024 nilai rata-rata persentase pertahun turun kembali menjadi 80,5. Hal yang membuat nilai realisasi dan nilai rata-rata rendah adalah kompensasi dan kebijakan pimpinan yang mungkin dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kurangnya motivasi yang diberikan kepada para karyawan, jika dibiarkan dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Dari penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa telah terjadi penurunan dan belum maksimalnya kinerja para karyawan berdasarkan indikator-indikator tersebut, namun pada indikator “Kebutuhan Akan Berprestasi” dan “Kebutuhan Akan Kekuasaan” memiliki nilai realisasi yang sangat baik. Tentu hal ini bisa dapat berubah setiap tahunnya, Kinerja Karyawan dapat mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik.

Tabel 1.2
Data Hasil Survey Dengan Pernyataan Indikator Motivasi (X₁)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Sample
		SS	S	RR	TS	STS	
Kebutuhan Fisik							
1.	Pencahayaannya dan sirkulasi udara di ruang kerja sesuai dengan standar kesehatan.	6 (10%)	29 (48,3%)	22 (36,7%)	2 (3,3%)	1 (1,7%)	60
2.	Ketersediaan ruang istirahat dengan fasilitas memadai di lingkungan kerja.	5 (8,3%)	27 (45%)	19 (31,7%)	7 (11,7%)	2 (3,3%)	60
Kebutuhan Rasa Aman							
3.	Perusahaan memberikan kompensasi yang adil untuk risiko kerja yang dihadapi karyawan.	5 (8,3%)	35 (58,3%)	18 (30%)	2 (3,3%)	0	60
4.	Perusahaan menyediakan sistem keamanan kerja yang memadai untuk melindungi karyawan.	6 (10%)	32 (53,3%)	21 (35%)	1 (1,7%)	0	60
No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Sample
Kebutuhan Sosial							
5.	Saya merasa diterima dan dihargai oleh rekan kerja di perusahaan ini.	8 (13,3%)	34 (56,7%)	17 (28,3%)	1 (1,7%)	0	60
6.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja saya.	8 (13,3%)	35 (58,3%)	17 (28,3%)	0	0	60
Kebutuhan Akan Penghargaan							
7.	Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik ketika perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi saya.	9 (15%)	39 (65%)	12 (12%)	0	0	60
8.	Pemberian bonus oleh perusahaan meningkatkan semangat saya dalam bekerja.	10 (16,7%)	44 (73,3%)	6 (10%)	0	0	60
Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan							
9.	Saya menikmati proses mencapai tujuan yang realistis dalam pekerjaan saya.	10 (16,7%)	46 (76,7%)	4 (6,7%)	0	0	60
10.	Saya selalu berusaha untuk mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.	12 (20%)	46 (76,7%)	2 (3,3%)	0	0	60
Rata-rata		14%	55%	21,75%	4,34%	2,5%	

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2025

Dari hasil *survey* yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Tangerang Selatan, Banten. Dengan menggunakan indikator motivasi, terlihat nilai rata-rata yang menjawab “Setuju” lebih unggul dengan nilai 55%, jawaban “Sangat Setuju” memperoleh nilai 14%, jawaban “Ragu-ragu” memperoleh nilai 21,75%, jawaban “Tidak Setuju” memperoleh nilai 4,34% dan jawaban “Sangat Tidak Setuju” memperoleh nilai 2,5%. Mayoritas responden



menjawab dengan “Setuju” dan pada hasil data di atas masih terdapat responden yang menjawab “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju”.

Tabel 1.3
Data Hasil Survey Dengan Pernyataan Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Sample
		SS	S	RR	TS	STS	
Hubungan Antara Karyawan							
1.	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan-rekan di tim saya.	10 (16,7%)	39 (65%)	10 (16,7%)	1 (1,7%)	0	60
2.	Perusahaan menyediakan kesempatan untuk kegiatan sosial yang mempererat hubungan antar karyawan.	8 (13,3%)	37 (61,7)	14 (23,3%)	1 (1,7%)	0	60
No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Sample
Komunikasi Yang Efektif							
3.	Saya merasa bahwa komunikasi antara rekan kerja di tim saya berjalan dengan baik.	9 (15%)	36 (60%)	14 (23,3%)	1 (1,7%)	0	60
4.	Atasan saya selalu memberikan informasi yang jelas dan tepat waktu mengenai tugas dan tanggung jawab.	6 (10%)	33 (55%)	20 (33,3%)	1 (1,7%)	0	60
Kondisi Psikolog							
5.	Jika saya merasa stress di tempat kerja, saya dapat mengelolanya dengan baik.	4 (6,7%)	25 (41,7%)	17 (28,3%)	13 (21,7%)	1 (1,7%)	60
6.	Lingkungan kerja di perusahaan ini mendukung kesejahteraan mental saya.	2 (3,3%)	26 (43,3%)	27 (45%)	4 (6,7%)	1 (1,7%)	60
Dukungan Sosial							
7.	Saya sering mendapatkan umpan balik positif dari rekan kerja mengenai kinerja saya.	6 (10%)	28 (46,7%)	23 (38,3%)	3 (5%)	0	60
8.	Lingkungan kerja di perusahaan ini mendorong karyawan untuk saling mendukung satu sama lain.	9 (15%)	26 (43,3%)	21 (35%)	4 (6,7%)	0	60
Iklm Kerja							
9.	Saya merasa dihargai dan diakui atas kontribusi saya di tempat kerja.	7 (11,7%)	31 (51,7%)	19 (31,7%)	3 (5%)	0	60
No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Sample
10.	Pimpinan di perusahaan ini menciptakan lingkungan yang aman dan mendukung bagi karyawan.	5 (8,3%)	38 (63,3%)	16 (26,7%)	1 (1,7%)	0	60
Rata-rata		12,5%	60%	40%	5%	1,7%	

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2025

Dari hasil *sample* yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Tangerang Selatan, Banten. Dengan menggunakan indikator motivasi, terlihat nilai rata-rata yang menjawab “Setuju” lebih unggul dengan nilai 60%, jawaban “Sangat Setuju” memperoleh nilai 12,5%, jawaban “Ragu-ragu” memperoleh nilai 40%, jawaban “Tidak Setuju” memperoleh nilai 5% dan jawaban “Sangat Tidak Setuju” memperoleh nilai 1,7%. Mayoritas responden menjawab dengan “Setuju” dan pada hasil data di atas masih terdapat responden yang menjawab “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju”.

KAJIAN PUSTAKA

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong kerja (Sedarmayati, 2017:154). Motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan (Siagian dalam Sutrisno, 2019:110). Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan berikut beberapa jenis jenis Motivasi (Mangkunegara, 2018:61).



2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk interaksi antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja (Suwardi dan Daryanto, 2018:22). Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi sikap terhadap antar sesama karyawan

3. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara 2019:67). Lalu Hasibuan menambahkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. metode kuantitatif menurut Sugiyono (2021:35) adalah “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positime, 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”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi (X₁)

Variabel	Butir Pernyataan	Nilai r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Ket
(X ₁)	1	0.659	0.254	0.000	Valid
	2	0.662	0.254	0.000	Valid
	3	0.696	0.254	0.000	Valid
	4	0.771	0.254	0.000	Valid
	5	0.682	0.254	0.000	Valid
	6	0.769	0.254	0.000	Valid
	7	0.613	0.254	0.000	Valid
	8	0.506	0.254	0.000	Valid
	9	0.393	0.254	0.000	Valid
	10	0.521	0.254	0.000	Valid

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa variabel (X₁) mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254). Selanjutnya nilai signifikan yang diperoleh $< 0,05$ sehingga seluruh item pertanyaan dianggap valid dan dapat disertakan dalam analisis selanjutnya. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut tidak valid.

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

Variabel	Butir Pernyataan	Nilai r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Ket
(X ₂)	1	0.591	0.254	0.000	Valid
	2	0.637	0.254	0.000	Valid
	3	0.758	0.254	0.000	Valid
	4	0.692	0.254	0.000	Valid
	5	0.745	0.254	0.000	Valid
	6	0.675	0.254	0.000	Valid
	7	0.740	0.254	0.000	Valid
	8	0.793	0.254	0.000	Valid
	9	0.824	0.254	0.000	Valid
	10	0.736	0.254	0.000	Valid

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)



Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa variabel (X_2) mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254). Selanjutnya nilai signifikan yang diperoleh $< 0,05$ sehingga seluruh item pertanyaan dianggap valid dan dapat disertakan dalam analisis selanjutnya. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut tidak valid

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Butir Pernyataan	Nilai r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
(Y)	1	0.435	0.254	0.000	Valid
	2	0.406	0.254	0.000	Valid
	3	0.598	0.254	0.000	Valid
	4	0.414	0.254	0.000	Valid
	5	0.528	0.254	0.000	Valid
	6	0.413	0.254	0.000	Valid
	7	0.587	0.254	0.000	Valid
	8	0.590	0.254	0.000	Valid
	9	0.512	0.254	0.000	Valid
	10	0.703	0.254	0.000	Valid

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa variabel (Y) mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254). Selanjutnya nilai signifikan yang diperoleh $< 0,05$ sehingga seluruh item pertanyaan dianggap valid dan dapat disertakan dalam analisis selanjutnya. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut tidak valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel, variabel Motivasi (X_1) menghasilkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,829, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) menghasilkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,895 dan variabel Kinerja (Y) menghasilkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,680. Hal ini menunjukkan data ini reliabel untuk digunakan karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa data tersebut reliabel dan dalam kategori tinggi. sebaliknya jika nilai *Cronbach Alpha* < 0.60 item pertanyaan variabel dianggap tidak reliabel

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent dan Dependent

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Motivasi (X_1)	0,829	0,60	Reliable
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	0,895	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,680	0,60	Reliable

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

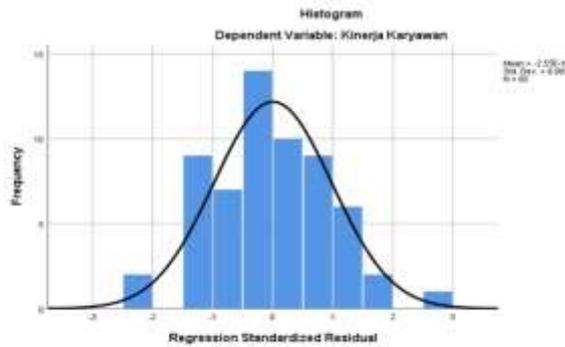
Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-smirnov Tes

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31447296
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.065
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)



Berdasarkan *output* SPSS di atas, dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0.200 nilai ini lebih besar dari pada 0,05. Maka dapat disimpulkan data dalam penelitian ini terdistribusi normal. Hal ini didukung oleh hasil pengujian normalitas menggunakan Grafik Normal Plot dan Histogram

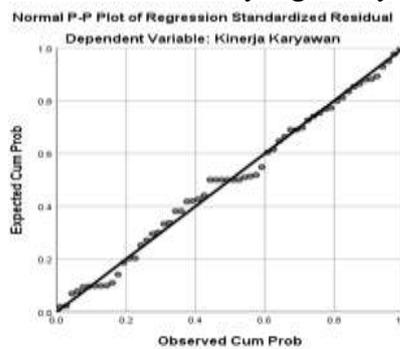


Sumber : Data Primer diolah 2025

Gambar 4.3

Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan histogram yang terlihat pada diatas dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal, hal ini diperlihatkan oleh bentuk kurva yang menyerupai lonceng.



Sumber : Data Primer diolah 2025

Gambar 4.4

Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Pada Gambar diatas grafik normal P-Plot Regression Standarized Residual tersebut menunjukkan bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14

Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic*

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	19.444	2.933		6.630	.000			
Motivasi	.473	.143	.618	3.319	.002	.274	3.644	
Lingkungan Kerja Non Fisik	.041	.112	.068	.365	.717	.274	3.644	

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

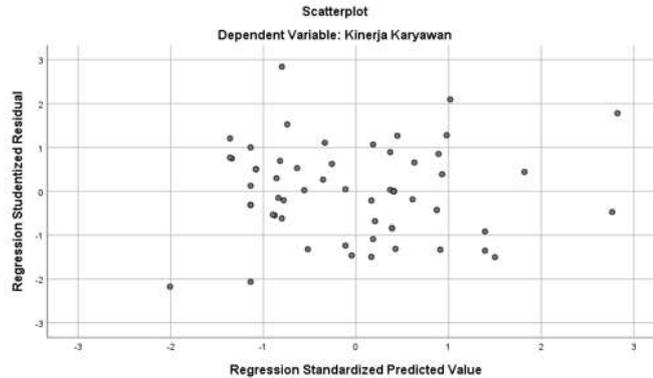
Sumber : Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel Motivasi (X_1) mempunyai nilai VIF sebesar 3,644 dengan nilai tolerance sebesar 0,274 maka tidak terjadi multikolinearitas, variabel



Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) mempunyai nilai VIF sebesar 3,644 dengan nilai tolerance sebesar 0,274 maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer diolah 2025

Gambar 4.2 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas ditampilkan dalam bentuk *scatterplot*. Dari gambar tersebut dapat diamati bahwa titik-titik data tersebar secara acak tanpa pola yang jelas. Titik-titik data tidak menunjukkan kecenderungan untuk mengelompok di atas atau di bawah angka 0. Hal ini menunjukkan bahwa data tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.331	2.612		6.252	.000
	Motivasi	.330	.135	.411	2.451	.017
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.272	.118	.385	2.299	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 16.331, artinya jika variabel Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) tidak dihitung, maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai positif sebesar 16.331.
- b. Nilai koefisien regresi untuk (X_1) yaitu sebesar 0,330, artinya jika nilai konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2). Maka setiap perubahan (1) unit pada variabel Motivasi (X_1), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,330 point
- c. Nilai koefisien regresi untuk (X_2) yaitu sebesar 0,272, artinya jika nilai konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X_1). Maka setiap perubahan satu (1) unit pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,272 point



4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.19
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Correlations				
		Kinerja Karyawan	Motivasi	Lingkungan Kerja Non Fisik
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.676	.594
	Motivasi	.676	1.000	.852
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.594	.852	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000
	Motivasi	.000	.	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.000	.000	.
N	Kinerja Karyawan	60	60	60
	Motivasi	60	60	60
	Lingkungan Kerja Non Fisik	60	60	60

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.19 tersebut maka dapat diinterpretasikan hasil sebagai berikut :

- a. Nilai korelasi variabel Motivasi sebesar 0,676 masuk dalam interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang **“Kuat”**.
- b. Nilai korelasi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,594 masuk dalam interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan sedang atau cukup kuat. Yang artinya tingkat hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang **“Sedang”**.

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.20
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.458	.439	2.355

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

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa *R-Square* memiliki nilai sebesar 0,458. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi (X₁) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) mempunyai pengaruh yang sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan memberikan kontribusi sebesar 45,8% sisanya sebesar 54,2% kemungkinan dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

6. Uji hipotesis

Tabel 4.21
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.253	2.864		6.723	.000
	Motivasi	.517	.074	.676	6.981	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)



Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6.981 > 2.002)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia Kantor Cabang Tangerang Selatan, Banten

Tabel 4.22
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.912	2.373		10.920	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.358	.064	.594	5.626	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5.626 > 2.002)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia Kantor Cabang Tangerang Selatan, Banten.

Tabel 4.23
Hasil Pengolahan Data Pengujian F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266.883	2	133.442	24.066	.000 ^b
	Residual	316.050	57	5.545		
	Total	582.933	59			

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

b. *Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi*

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} = 24.066$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000^b$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24.066 > 3.16$) dimana nilai F_{tabel} diperoleh dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24.066 > 3.16$). Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Motivasi (X_1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya dari hasil analisis dan pembahasan mengenai “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Kantor Cabang Tangerang Selatan, Banten”. Maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Kantor Cabang Tangerang Selatan, Banten. Berdasarkan pada hasil pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6.981 > 2.002)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia Kantor Cabang Tangerang Selatan, Banten.



2. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Kantor Cabang Tangerang Selatan, Banten. Berdasarkan pada hasil pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5.626 > 2.002)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia Kantor Cabang Tangerang Selatan, Banten.
3. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Kantor Cabang Tangerang Selatan, Banten. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} = 24.066$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000^b$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24.066 > 3.16$) dimana nilai F_{tabel} diperoleh dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24.066 > 3.16$). Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Motivasi (X_1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia Kantor Cabang Tangerang Selatan, Banten.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2018). *Evaluasi Program Pendidikan (Pedoman Teoretis Praktis Bagi Mahasiswa dan Pratiksi Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Asyifa, H., Dkk. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura Support. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol.3, No.3. e-ISSN: 2962-3987. p-ISSN: 2962-4428.
- Baruhu, N., & Dwi, A.N. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Giga Nusantara. *Jurnal Bintang Manajemen*. Volume. 1, No. 1. e-ISSN: 2963-4830. p-ISSN: 2963-6035.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Budhiarjo, I.S., Irnawati, J., & Mulyani, S. (2020). Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Keuangan (Perbankan Syariah). *Dedikasi Pkm 1.2* (2020): 87.
- Budihardjo, A. (2017). *Knowledge Management (Efektif Berinovasi Meraih Sukses)*. Jakarta: Prasetiya Mulya Publishing.
- Daliani, P., & Darmadi. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*. Volume 1, Number 2. E-ISSN: 3046-4994.
- Dirham, R., & Purnama, I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima. *Journal of Creative Student Research*. Vol. 1, No. 5. e-ISSN: 2963-4776. p-ISSN:2963-5942.
- Endra, T.F.S.S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Jurnal Among Makarti*. Vol.14 No. 2. ISSN: 1979-7400. E-ISSN: 2774-5163.
- Farisi., Dkk. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*. Vol. 4, No. 1, tahun 2020. P-ISSN: 2684-9275. E-ISSN: 2548-9585.
- Fasha, A. K. R., & Lestari, H. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Influence Of Motivation Work, Discipline Pf Work, Work Environment, Cultural Organization, And Compensation To The Performance Of Employees)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Febriana, Hadijah, & Budhiarjo, I.S. (2020). Pengaruh Promosi Go-pay Terhadap Keputusan Pengguna Aplikasi Transportasi Online Di Ruang Lingkup Universitas Pamulang. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi 4.2* (2020): 192-198.
- Ghosh, P. P. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen (Konsep, Penerapan, dan Pengembangan Keterampilan)*. Bandung: Widina Media Utama.



- Ghozali (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2020). *25 Grand Theory (25 Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis)*. Semarang: Yoga Pratama.
- Ghozali. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hafidzi., Dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*. Vol. 4 No. 1. p-ISSN:2459-9921. E-ISSN:2528-0570
- Hartono, M.R., & Budhiarjo, I.S. (2021). Pengaruh *Return on Asset (Roa)* Dan *Price to Book Value (Pbv)* Terhadap Harga Saham Pada PT Holcim Indonesia Tbk (PT Solusi Bangun Indonesia Tbk) Periode 2012-2018. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen* 1.01 (2021): 45-63
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- https://id.wikipedia.org/wiki/Pos_Indonesia 21.24 WIB (12/0225)
- <https://www.google.com/search?q=pt+pos+indonesia+karir> 02.28 WIB (12/02/25)
- Istijanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia (Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kinerja Karyawan)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Juwita, N.I., Dkk. (2023). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Nor Coffee Indonesia. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*. Vol. 2, No. 2. E-ISSN: 2964-898X. P-ISSN: 2964-8750.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: Rajawali Pers.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2021). *Principles of Marketing*. London: Pearson Education.
- Lathif, A. (2019). *Manajemen Koperasi Syariah (Teori & Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Malholtra. (2018). *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*. Jakarta: PT Indeks.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nazir. (2021). *Pembinaan Nazir Tahun 2021 di Kota Medan*. Medan: Badan Wakaf Indonesia.
- Palyaky, E.N., Dkk. (2023). Peran Mediasi Motivasi pada Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. Volume 6, Nomor 9. (eISSN: 2614-8854). (7100-7108).
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Salassa, A.P., Dkk. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Distribusi Mandiri Cabang Sungai Pareman Makassar. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*. Vol.1, No.3. e-ISSN: 2986-3260. p-ISSN: 2986-4402.
- Sanjaya. (2020). *Manajemen Pemasaran*. Batam: Strategy Cita Semesta.
- Santoso, S. (2019). *Mahir Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media.



- Santoso, S. (2020). *Panduan Lengkap SPSS 26*. Jakarta: PT Elex Media.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Strategi*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S.P. (2019). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Sudjana. (2018). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supangat, A. (2015). *Matematika Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Supriadi, A., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda. *Borneo Student Research*. Vol 1 No 3. eISSN: 2721-5727.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwardi, & Daryanto (2018). *Pedoman Praktis K3LH (Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Tersiana. (2018). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Start Up.
- Zayd, B.B.F., & Habiburahman. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Aya Pujian Pratama Pada Masa Covid-19. *Sibatik Journal*. Volume 1 No.4. E-ISSN: 2809-8544.