



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL YASMIN DI KARAWACI

THE INFLUENCE OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT YASMIN HOTEL IN KARAWACI

Muhamad Zikri¹, Yulies Herni²

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

Email: muhamadzikri735@gmail.com^{1*}, dosen01135@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 12-08-2025

Revised : 13-08-2025

Accepted : 13-08-2025

Published : 17-08-2025

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the Influence of Physical Work Environment and Motivation on Employee Performance at the Yasmin Hotel in Karawaci. The research method used is causal associative research with a quantitative approach. The population was taken from all employees, namely 60 people, sampling using saturated samples. Data analysis using data instrument testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing, processing assisted by the SPSS version 25 application. The results showed that the physical work environment and motivation had a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 11.107 + 0.366X_1 + 0.364X_2$. These results indicate that the correlation coefficient of 0.684 means that it has a strong relationship. The determination value is 46.7%. With a calculated f value $> f$ table, namely $24.994 > 2.760$ with a significant level of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, the physical work environment on employee performance with a calculated t value $> t$ table, namely $3.606 > 2.001$ with a significant value of $0.000 < 0.005$. The correlation coefficient value obtained was 0.610, meaning that the two variables have a strong level of relationship. The determination value or contribution of its influence is 37.3%. Then motivation with a calculated t value $> t$ table, namely $3.182 > 2.001$ with a significant value of $0.000 < 0.005$. The correlation coefficient value obtained was 0.588, meaning that the two variables have a moderate level of relationship. The determination value or contribution of its influence is 34.6%. So it can be concluded that the physical work environment and motivation have a positive and significant influence on employee performance.

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Yasmin Di Karawaci. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi diambil dari seluruh karyawan yaitu sebanyak 60 orang, pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Analisis data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis, pengolahan dibantu dengan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,107 + 0,366X_1 + 0,364X_2$. Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,684 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai determinasi 46,7%. Dengan nilai f hitung $> f$ tabel yaitu $24,994 > 2,760$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sedangkan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $3.606 > 2.001$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,610 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau



kontribusi pengaruhnya sebesar 37,3%. Kemudian motivasi dengan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $3.182 > 2.001$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,588 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 34,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah menuntut perusahaan untuk semakin memperhatikan manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai aset utama dalam meraih keunggulan kompetitif. Saat ini perkembangan teknologi informasi yang pesat telah mengubah lanskap dunia kerja secara signifikan. Banyak perusahaan kini mengadopsi konsep kerja fleksibel dan ruang kerja yang lebih terbuka, salah satunya lingkungan kerja fisik

Lingkungan fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dana alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno 2018:118).

Lingkungan fisik merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2017:19) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu, Lingkungan fisik dan non fisik. Berikut adalah tabel Lingkungan fisik Hotel Yasmin Karawaci pada tahun 2024:

Tabel 1. 1 Data Pra Survey Lingkungan Fisik Hotel Yasmin Karawaci Tahun 2024

No	Pernyataan	Jawaban				Responden	Target
		Ya	%	Tidak	%		
Pencahayaan							
1	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan anda.	15	45%	18	55%	33	100%
Warna							
2	Warna cat tembok dapat meningkatkan konsentrasi kerja.	14	42%	18	55%	32	97%
Sirkulasi Udara							
3	Sirkulasi udara diruang kerja sudah cukup baik.	13	39%	16	48%	29	88%
Kebisingan							
4	Tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja.	13	39%	19	58%	32	97%
Total		55	44%	71	56%	126	100%

Sumber: Hotel Yasmin Karawaci Tahun 2024



Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa berdasarkan jawaban responden ya sebesar 44% dan tidak sebesar 56%. Hasil pra-survey ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan menilai lingkungan kerja fisik di Hotel Yasmin Karawaci belum optimal. Indikator yang paling perlu mendapat perhatian adalah sirkulasi udara dan kebisingan, karena persentase ketidakpuasan cukup tinggi. Kondisi ini berpotensi memengaruhi konsentrasi, kenyamanan, dan pada akhirnya kinerja karyawan

Selain Lingkungan fisik perlu diperhatikan motivasi kepada karyawan. Motivasi menurut Mulyadi (2018:87) adalah suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Namun motivasi karyawan Hotel Yasmin Karawaci kurang baik. Hal ini dapat dilihat berdasarkan tabel pra survey sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Pra Survey Motivasi Hotel Yasmin Karawaci Tahun 2024

No	Pernyataan	Jawaban				Responden	Target
		Ya	%	Tidak	%		
Fisiologi							
1	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini	12	40%	18	60%	30	100%
Rasa Aman							
2	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini	12	40%	18	60%	30	100%
Sosial							
3	Saya senang bekerja di sini, karena rekan kerja menerima saya sebagai partner yang baik	14	47%	16	53%	30	100%
Akan Harga Diri atau Pengakuan							
4	Atasan selalu memberikan pujian apabila saya mengerjakan tugas dengan hasil memuaskan	11	37%	19	63%	30	100%
Aktualisasi Diri							
5	Saya bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan	15	50%	15	50%	30	100%
Total		53	44%	67	56%	120	100%

Sumber: Hotel Yasmin Karawaci Tahun 2024

Berdasarkan data pada di atas terlihat bahwa motivasi karyawan kurang baik hal ini dibuktikan, dengan total 44% responden menjawab "Ya" dan 56% menjawab "Tidak". Pada indikator fisiologi, hanya 40% responden yang merasa puas dengan gaji yang diterima, menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan. Pada indikator rasa aman, persentasenya juga sama, yakni 40% responden merasa tenang bekerja karena adanya jaminan kesehatan dari perusahaan, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan belum merasakan perlindungan kerja yang memadai. Pada indikator sosial, 47% responden menyatakan senang bekerja karena diterima dengan baik oleh rekan kerja, menunjukkan hubungan antarpegawai relatif positif meskipun belum maksimal. Selanjutnya, pada indikator harga diri atau pengakuan, hanya 37% responden yang merasakan pujian dari atasan atas kinerja yang memuaskan, sehingga penghargaan atau apresiasi dari pimpinan masih perlu ditingkatkan. Terakhir, pada indikator aktualisasi diri, 50% responden mengaku bersemangat melaksanakan tugas yang diberikan, menandakan bahwa setengah dari jumlah karyawan sudah memiliki dorongan internal yang baik untuk bekerja, sementara sisanya memerlukan strategi peningkatan motivasi.



Tabel 1. 3 Pra Survey Kinerja Karyawan Hotel Yasmin Karawaci Tahun 2024

No	Pernyataan	Jawaban				Responden	Target
		Ya	%	Tidak	%		
Kuantitas							
1	Karyawan saat ini dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan	10	33%	20	67%	30	100%
Kualitas							
2	Karyawan mampu melaksanakan seluruh tugasnya dengan baik	10	33%	20	67%	30	100%
Kreativitas							
3	Karyawan saat ini dapat bekerjasama dengan baik antar sesama karyawan sehingga pekerjaan cepat selesai	19	63%	11	37%	30	100%
Loyalitas							
4	Saya selalu memegang teguh visi, misi perusahaan dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari.	7	23%	23	77%	30	100%
Total		46	38%	74	62%	120	100%

Sumber: Hotel Yasmin Karawaci Tahun 2024

Berdasarkan data pra survey di atas dapat disimpulkan bahwa dari total jawaban responden hanya 38% yang menyatakan "Ya" dan 62% yang menyatakan "Tidak". Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menilai kinerja karyawan Hotel Yasmin Karawaci pada tahun 2024 masih belum optimal.

Kajian Pustaka

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Darmadi (2020:242) “lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain

2. Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2019:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang

3. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan job performance atau actual performance atau level of performance, yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, Donni Juni Priansa (2018:269). Kinerja bukan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan namun merupakan perwujudan dari bakat dan kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata.

METODE PENELITIAN

Menurut Arikunto (2019:136) Metode penelitian adalah cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan. Dan pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Uji Intrumen****a. Uji Validitas****Tabel 4. 7 Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja Fisik (X₁)**

Uji Validitas			
No	r- hitung	r- tabel	Keterangan
1	0,466	0,254	Valid
2	0,633	0,254	Valid
3	0,539	0,254	Valid
4	0,694	0,254	Valid
5	0,623	0,254	Valid
6	0,441	0,254	Valid
7	0,646	0,254	Valid
8	0,485	0,254	Valid
9	0,451	0,254	Valid
10	0,502	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Dari data tabel diatas dapat dijelaskan bahwa, variabel lingkungan kerja fisik (X₁) yang terdiri dari 10 pernyataan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,254. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tiap butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4. 8 Uji Validitas Kuesioner Motivasi (X₂)

Uji Validitas			
No	r- hitung	r- tabel	Keterangan
1	0,679	0,254	Valid
2	0,378	0,254	Valid
3	0,424	0,254	Valid
4	0,426	0,254	Valid
5	0,410	0,254	Valid
6	0,503	0,254	Valid
7	0,618	0,254	Valid
8	0,602	0,254	Valid
9	0,555	0,254	Valid
10	0,424	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Dari data tabel diatas dijelaskan bahwa, variabel motivasi (X₂) yang terdiri dari 10 pernyataan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,254. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tiap butir pernyataan maka dinyatakan valid

**Tabel 4. 9 Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)**

Uji Validitas			
No	r- hitung	r- tabel	Keterangan
1	0,321	0,254	Valid
2	0,584	0,254	Valid
3	0,674	0,254	Valid
4	0,532	0,254	Valid
5	0,422	0,254	Valid
6	0,353	0,254	Valid
7	0,654	0,254	Valid
8	0,504	0,254	Valid
9	0,628	0,254	Valid
10	0,465	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Dari data tabel diatas dapat dijelaskan bahwa, variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 10 pernyataan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,254. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tiap butir pernyataan dikatakan valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas (X1), (X2) dan (Y)

Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keputusan
Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	0,741	0,600	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,661	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,686	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan dinyatakan reliabel, karena r hitung lebih besar dari r tabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Berikut menggunakan uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov* yaitu dengan membandingkan jika *probability value* $> 0,05$ maka H_0 diterima (berdistribusi normal) sedangkan jika *probability value* $< 0,05$ maka H_0 ditolak (tidak berdistribusi normal) (Ghozali:2016) sebagai berikut



**Tabel 4. 11 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.74786073
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.087
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, distribusi data residu menunjukkan normal, hal ini terlihat dari nilai Asymp.Sig 0,200 > 0,005 maka data berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 12 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	11.107	3.838		2.894	.005		
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.366	.101	.414	3.606	.001	.710	1.408
	Motivasi (X2)	.364	.114	.365	3.182	.002	.710	1.408

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa, nilai tolerance variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi (X2) yaitu 0,710 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi (X2) yaitu 1,408 lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas

c. Uji Autokorelasi

Pengujian ada atau tidaknya autokorelasi dilakukan dengan menggunakan metode Durbin-Watson. Adapun cara mendeteksi terjadi autokorelasi dalam model analisis regresi dengan menggunakan Durbin-Watson sebagai berikut



Tabel 4. 13 Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.684 ^a	.467	.449	2.796	1.734

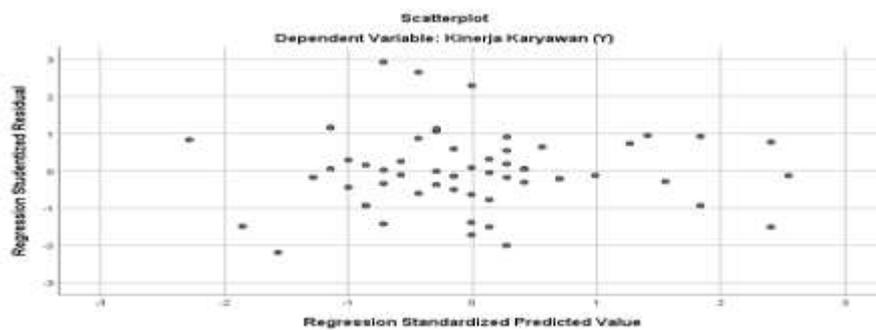
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Dari data tabel diatas dapat diketahui nilai DW yang didapat sebesar 1,734. Dengan demikian sesuai ketentuan data tidak ada gangguan autokorelasi

d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik diatas dapat terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak ada pola tertentu yang teratur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 14 Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.107	3.838		2.894	.005
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.366	.101	.414	3.606	.001
	Motivasi (X2)	.364	.114	.365	3.182	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

- a. Konstanta sebesar 11,107 artinya jika lingkungan kerja fisik dan motivasi, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 11,107
- b. Nilai regresi 0,366 X₁ artinya apabila variabel lingkungan kerja fisik (X₁) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel motivasi (X₂) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,366 satuan



- c. Nilai regresi 0,364 X_2 artinya apabila variabel motivasi (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel motivasi (X_1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,364 satuan

4. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 17 Uji Koefisien Korelasi X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.684 ^a	.467	.449	2.796	1.734

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Dari hasil perhitungan didapat nilai koefisien korelasi lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan dimana peroleh r sebesar 0,684 dimana tingkat hubungannya berada di 0,600 – 0,799 berarti lingkungan kerja fisik dan motivasi memiliki hubungan yang "Kuat" terhadap kinerja karyawan " sebesar 0,684

5. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 20 Uji Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.684 ^a	.467	.449	2.796	1.734

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Dari data diatas, Uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R Square. Nilai R Square menunjukkan angka sebesar 0,467 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh sedang terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 46,7% sedangkan sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

6. Uji Hipotesis

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali: 2018). Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima (adanya pengaruh signifikan), dan menolak H_a . Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak (tidak ada pengaruh) dan menerima H_a . Berdasarkan dasar signifikansi, kriterianya adalah jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak, jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima



Tabel 4. 21 Uji T Variabel X1 dan X2 Terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.107	3.838		2.894	.005
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.366	.101	.414	3.606	.001
	Motivasi (X2)	.364	.114	.365	3.182	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

- Pengaruh lingkungan kerja fisik (X₁) terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai t hitung > t tabel (3,606 > 2,001 dan sig < 0,05 (0,001 < 0,05) sehingga Ho di tolak dan Ha diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan
- Pengaruh motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai t hitung > t tabel (3,182 > 2,001) dan sig < 0,05 (0,002 < 0,05) sehingga Ha di terima dan Ho ditolak yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 22 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	390.690	2	195.345	24.994	.000 ^b
	Residual	445.494	57	7.816		
	Total	836.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Dari data tabel diatas, bahwa hasil uji statistik F memiliki nilai probabilitas sebesar sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Hal tersebut dapat diperkuat dengan nilai fhitung sebesar 24,994 > ftabel 2,760. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen dan dependen secara bersama-sama berpengaruh yaitu lingkungan kerja fisik dan motivasi berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut

- Secara parsial lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai t hitung > t tabel 3,606 > 2,049 dan sig < 0,05 (0,001 < 0,05). Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,610 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,373 atau sebesar 37,3% sedangkan sisanya sebesar 62,3% dipengaruhi oleh faktor lain
- Secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai t hitung > t tabel 3,182 > 2,049 dan sig < 0,05 (0,002 < 0,05). Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,588 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,346 atau sebesar 34,6% sedangkan sisanya sebesar 65,4% dipengaruhi oleh faktor lain
- Secara simultan lingkungan kerja fisik (X₁) dan motivasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 11,107 + 0,366X_1 + 0,364X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel



bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,684 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 46,7% sedangkan sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $24,994 > 3,170$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, , Dr. Drs., M.Si. Psi. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* “, Penerbit PT Remaja Rosdakarya: Bandung 2017.
- Abdurrahmat Fathoni, Prof. DR. H. , M.Si. “ *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia* “, Penerbit PT Rineka Cipta: Jakarta 2017.
- Agustina Mogi. “*Pengaruh Lingkungan fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Raya Azura Persada Jakarta Selatan*”. Jurnal Ilmiah Multidisiplin Vol 3 No 1. 2024.
- Donni Juni Priansa. “*Manajemen dan Pengembangan SDM*”, Penerbit Alfabeta: Bandung, 2016.
- Edy Sutrisno, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta, 2017.
- Enny Savitri. “*Pengaruh Lingkungan fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Parung Kabupaten Bogor*”. Vol 4 No 3. Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia. 2024.
- Hana Veronika. “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Siau*”. Jurnal Universitas Sam Ratulangi. Vol 2 No 6. 2021.
- I Putu Budi Hariawan. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium.
- Lutfi Romaniah. *Pengaruh Lingkungan fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo*. Journal Management, Accounting, and Digital Business. Vol 1 No 3. 2023.
- Malayu S.P. Hasibuan. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi Revisi, Bumi Aksara, 2017.
- Meliyanti. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (Assa Rent) Cabang Lampung*. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma). Vol 4 No 1. 2024.
- Muger Apriansyah. *Pengaruh Lingkungan fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Duta Nusantara Di Bojongsari Depok*. Journal of Research and Publication Innovation. Vol 2 No 1. 2024.
- Priansa Juni Donni, “*Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. ”.Alfa Beta, Bandung, 2017.
- Rivai, Veithzal, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*”. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2011. “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*”, Dari Teori ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta, 2017.
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter, “*Manajemen Jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani*”. Ed.10, Cet13-. Jakarta: Erlangga, 2017.
- Siti Maisarah. *Pengaruh Lingkungan fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bakti Putra Meratus*. Jurnal STIABalong. Vol 4 No 2. 2021.
- Sudaryono. “*Perilaku Konsumen Dalam Prespektif Pemasaran*”. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia, 2017.
- Susilawati. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. FIF Pos Negara*. Vol 8 No 1. Jurnal Manajemen. 2022.
- Suwanto. “*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*”. Alfabeta.



Bandung, 2017.

T. Hani Handoko. *“Manajemen“*, Edisi Kedua Cetakan Kedua Puluh Lima, Penerbit BPFE: Yogyakarta, 2017.

Terry, George R. *“Dasar-dasar Manajemen/ George R Terry diterjemahkan G.A Ticoalu“*. – Cet.11-. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.

Umar, Husein. *“Metode Penelitian & Aplikasi dalam pemasaran“*.PT Gramedia Pustaka Utama.Jakarta, 2017.

Wibowo, S.E., M.Phil. *“ Manajemen Kinerja “*, Edisi Kelima, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.