



Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Sinergi Raya Tangerang Selatan

The Effect Of Extrinsic Motivation and Non-Physical Work Environment on Employee Performance at PT. Anugerah Sinergi Raya South Tangerang

Hatami¹, Dede Andi²

Universitas Pamulang

Email: muhammadhatami0108@gmail.com¹, dosen02463@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 24-07-2026

Revised : 26-07-2026

Accepted : 28-07-2026

Published : 30-07-2026

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of extrinsic motivation and non-physical work environment on employee performance at PT Anugerah Sinergi Raya South Tangerang both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample was obtained in this study amounting to 100 respondents. Data analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis test. The results of this study are that extrinsic motivation has a significant effect on employee performance with a regression equation $Y = 21.734 + 0.462X$, a correlation value of 0.730, meaning that the two variables have a strong relationship level. The value of the determination coefficient was 53.2% while the remaining 46.8% was influenced by other factors. The hypothesis test was obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(10.560\% > 1.984\%)$. Thus, H_0 was rejected and H_1 was accepted, which means that there is a significant influence of extrinsic motivation on employee performance. The non-physical work environment has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 22.852 + 0.416X_2$, the correlation value of 0.532 means that the two variables have a strong level of relationship. The value of the determination coefficient was 28.3% while the remaining 71.7% was influenced by other factors. The hypothesis test was obtained $t_{calculated} > t_{table}$ or $(6.227\% > 1.984\%)$. Thus, H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning that there is a significant influence of the non-physical work environment on employee performance. Extrinsic motivation and non-physical work environment had a significant effect on employee performance with regression equations $Y = 10.199 + 0.419X_1 + 0.334X_2$. A correlation value of 0.843 means that the independent variable and the bound variable have a very strong relationship rate. The value of the determination coefficient was 71.1% while the remaining 28.9% was influenced by other factors. The hypothesis test obtained an F value calculated $> F_{table}$ or $(119.104 > 3.090)$. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence of extrinsic motivation and non-physical work environment on employee performance.

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Anugerah Sinergi Raya Tangerang Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Analisis data



menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 21,734 + 0,462X$, nilai korelasi sebesar 0,730 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 53,2% sedangkan sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10,560\% > 1,984\%$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 22,852 + 0,416X_2$, nilai korelasi sebesar 0,532 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 28,3% sedangkan sisanya sebesar 71,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,227\% > 1,984\%$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,199 + 0,419X_1 + 0,334X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,843 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 71,1% sedangkan sisanya sebesar 28,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($119,104 > 3,090$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang dinamis, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang optimal tidak hanya mendukung pencapaian target perusahaan, tetapi juga mencerminkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan SDM yang baik bertujuan untuk memaksimalkan potensi individu sehingga mereka mampu memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Dalam hal ini, manajemen SDM berperan penting sebagai penggerak utama, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan berbagai strategi yang berkaitan dengan pengembangan karyawan.

Manajemen yang efektif tidak hanya fokus pada aspek teknis, seperti pengaturan beban kerja atau pelatihan, tetapi juga mencakup pengelolaan motivasi dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang dikelola dengan baik akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas mereka. Oleh karena itu, berbagai perusahaan terus berupaya memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, termasuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Hal ini menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif.

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dengan efektif dan efisien. Kinerja ini biasanya diukur berdasarkan pencapaian target atau hasil yang diinginkan dalam periode tertentu, yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta dampak dari pekerjaan yang dilakukan terhadap tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2021: 83) kinerja atau yang bisa juga disebut dengan performance merupakan hal yang diperlukan dalam perusahaan karena untuk mencapai tujuan perusahaan, seseorang di dalam organisasi melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing agar dapat hasil kerja yang sesuai. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik merujuk pada dorongan atau insentif yang berasal dari luar



diri individu, seperti penghargaan finansial, promosi, bonus, atau pengakuan atas pencapaian tertentu. Faktor ini berfokus pada pemenuhan kebutuhan atau tujuan yang bersifat eksternal, yang memberikan imbalan atau keuntungan tertentu bagi karyawan yang berhasil memenuhi ekspektasi yang ditetapkan.

Motivasi ekstrinsik ini dapat mendorong karyawan untuk berperilaku dan bekerja lebih produktif, karena mereka merasa bahwa upaya dan kerja keras mereka akan dihargai secara langsung melalui bentuk penghargaan tersebut. Namun, meskipun motivasi ekstrinsik penting, hal ini sebaiknya dipadukan dengan motivasi intrinsik (dorongan dari dalam diri seperti rasa pencapaian dan kepuasan pribadi) agar karyawan tetap termotivasi dalam jangka panjang dan mencapai kinerja yang berkelanjutan.

Menurut Hidayah (2015:50) mengemukakan, motivasi ekstrinsik adalah daya dorong atau kekuatan yang muncul dari luar dan motivasi intrinsik bersifat sementara, namun untuk memupuk motivasi diri juga membutuhkan motivasi ekstrinsik sebagai daya rangsang yang akan meningkatkan motivasi intrinsik seseorang. Motivasi ekstrinsik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena memberikan dorongan yang jelas dan terukur untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Selain motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja non- fisik juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik mencakup aspek-aspek yang tidak terkait langsung dengan fasilitas atau kondisi fisik tempat kerja, tetapi berkaitan dengan interaksi sosial, budaya organisasi, pola komunikasi, serta hubungan antar karyawan dan atasan. Faktor-faktor ini berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, mendukung, dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja non fisik yang mendukung dapat menciptakan suasana yang kondusif, memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif, serta meningkatkan kepuasan dan keterikatan mereka dengan perusahaan. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung, seperti budaya kerja yang toksik, kurangnya komunikasi, atau ketidakadilan dalam perlakuan terhadap karyawan, dapat merusak semangat kerja dan menurunkan kinerja secara signifikan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja non fisik yang sehat dan produktif sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

Menurut Sedarmayanti (2017:60) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Penulis mengambil objek penelitian pada karyawan PT Anugerah Sinergi Raya Tangerang Selatan perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian makanan dan minuman. Permasalahan kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Anugerah Sinergi Raya Tangerang Selatan dapat disebabkan oleh kurangnya apresiasi dari atasan atas pencapaian karyawan serta kurangnya kepemimpinan yang jelas, kurangnya kesempatan untuk pengembangan keterampilan, karir atau beban kerja yang berlebihan. Selain itu, masalah komunikasi yang dinilai kurang baik antar tim atau kurangnya penghargaan terhadap karyawan juga bisa mempengaruhi motivasi. Masalah pribadi atau kesehatan karyawan juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja mereka.



Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Sinergi Raya
Tangerang Selatan Tahun 2021-2023

No	Indikator Kinerja Karyawan	Target Dalam (%)	Tahun		
			2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)
1	Kualitas kerja	100	82	85	74
2	Kuantitas kerja	100	84	86	70
3	Kerja sama	100	86	88	71
4	Tanggung jawab	100	87	89	72
5	Inisiatif	100	89	90	72
	Nilai rata-rata	100	85,6	87,6	71,8
	Kriteria	100	Baik	Baik	Cukup
Kriteria <50 (Buruk), <60 (Sedang), <75 (Cukup), <90 (Baik), <100 (Sangat Baik)					

Sumber: Hasil Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Sinergi Raya Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat terlihat presentase penilaian kerja pada PT. Anugerah Sinergi Raya Tangerang Selatan pada tahun 2021, 2022, dan 2023 telah mengalami peningkatan dan penurunan. Pada tahun 2021 nilai rata-rata hanya mencapai 85,6%, selanjutnya pada tahun 2022 nilai rata-rata 87,6 mengalami peningkatan, dan selanjutnya pada tahun 2023 mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 71,8%. Presentase target kinerja karyawan mengalami penurunan sementara target dari perusahaan untuk mencapai presentase target kinerja 100% belum tercapai. Apabila kondisi seperti ini terus menerus dibiarkan, maka akan berdampak semakin rendah akan mengakibatkan perusahaan tidak memiliki keuntungan sehingga kalah bersaing.

Perusahaan harus lebih memperhatikan lagi hasil kinerja karyawan yang masih belum optimal supaya hasil kinerja yang baik akan sangat memuaskan bagi perusahaan dan akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar. Faktor permasalahan kinerja karyawan ini bisa sangat berpengaruh terhadap perusahaan karena kinerja yang tidak baik untuk kedepannya akan lebih ditingkatkan lagi hasil kinerja karyawan agar mencapai atau melebihi target yang diinginkan

Tabel 1.2
Hasil Prasurvey Mengenai Motivasi Ekstrinsik Pada PT. Anugerah
Sinergi Raya Tangerang Selatan

Indikator	Kondisi Saat Ini	Kondisi Ideal
Kebijakan dan Administrasi	Kebijakan perusahaan tidak konsisten dan sulit dipahami.	Kebijakan yang jelas, transparan, dan konsisten dalam implementasinya.
Kualitas Supervisor/Pengawasan	Supervisor kurang memberikan arahan dan sering bersikap otoriter.	Supervisor memberikan arahan yang jelas, mendukung, dan menggunakan pendekatan yang kolaboratif.
Hubungan Antar Pribadi	Hubungan antar karyawan sering terganggu oleh konflik dan kurangnya kerja sama.	Hubungan kerja yang harmonis dengan kerja sama tim yang solid dan interaksi sosial yang mendukung.
Kondisi Kerja	Lingkungan kerja tidak nyaman dengan fasilitas yang minim.	Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan dilengkapi fasilitas pendukung yang memadai.
Gaji	Gaji yang diberikan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan.	Gaji yang kompetitif, sesuai standar pasar, dan cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan.

Sumber: Hasil Observasi PT. Anugerah Sinergi Raya Tangerang Selatan



Berdasarkan data tabel 1.2 diatas kondisi motivasi ekstrinsik karyawan menunjukkan adanya sejumlah permasalahan yang membutuhkan perhatian. Kebijakan dan administrasi dinilai tidak konsisten dan sulit dipahami, sehingga menciptakan kebingungan bagi karyawan. Pada aspek kualitas supervisor atau pengawasan, ditemukan bahwa pendekatan supervisor cenderung otoriter dan kurang memberikan arahan yang mendukung. Hubungan antar pribadi antar karyawan juga terganggu oleh konflik dan kurangnya kerja sama yang baik, yang berdampak pada harmoni kerja. Selain itu, kondisi kerja tidak mendukung produktivitas karena lingkungan kerja yang tidak nyaman dan fasilitas yang minim. Di sisi lain, gaji yang diberikan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan, meskipun pembayaran dilakukan tepat waktu.

Tidak hanya motivasi ekstrinsik yang menjadi faktor permasalahan PT. Anugerah Sinergi Raya Tangerang Selatan, lingkungan kerja non fisik juga menjadi faktor yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja seseorang karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah aspek-aspek dalam lingkungan kerja yang bersifat psikologis, sosial, dan budaya yang memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Hal ini mencakup faktor-faktor yang tidak berwujud tetapi berperan besar dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Tabel 1.3
Hasil Prasurvey Lingkungan Kerja Non Fisik Pada PT. Anugerah Sinergi
Raya Tangerang Selatan

Indikator	Kondisi Saat Ini	Kondisi Ideal
Hubungan Rekan Kerja Setingkat	Adanya konflik antar karyawan setingkat akibat persaingan tidak sehat dan kurangnya komunikasi yang efektif.	Hubungan yang harmonis, saling mendukung, dan didasari komunikasi yang terbuka serta kerja sama yang baik.
Hubungan Atasan Dengan Karyawan	Atasan kurang memberikan dukungan, pendekatan terlalu otoriter, dan minim apresiasi terhadap kinerja karyawan.	Hubungan yang suportif, penuh penghargaan, dan didasarkan pada komunikasi dua arah yang baik.
Kerja Sama Antar Karyawan	Kerja sama antar karyawan rendah karena kurangnya rasa saling percaya dan koordinasi yang buruk dalam tim.	Kerja sama yang solid dengan koordinasi yang baik, didukung rasa saling percaya dan tujuan bersama.

Sumber: Hasil observasi pada PT. Anugerah Sinergi Raya Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel 1.3 tersebut, lingkungan kerja non fisik saat ini menghadapi beberapa permasalahan. Hubungan antar rekan kerja setingkat terganggu oleh konflik akibat persaingan tidak sehat dan kurangnya komunikasi efektif. Hubungan antara atasan dan karyawan juga kurang ideal karena atasan tidak memberikan dukungan yang cukup, bersikap terlalu otoriter, dan jarang memberikan apresiasi terhadap kinerja. Selain itu, kerja sama antar karyawan rendah karena minimnya rasa saling percaya dan buruknya koordinasi dalam tim. Untuk mencapai kondisi ideal, perlu adanya perbaikan dalam komunikasi, dukungan, dan rasa saling percaya di antara seluruh anggota organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan jenis motivasi yang mengacu pada perilaku yang didorong oleh penghargaan eksternal seperti gaji, pengakuan, pujian, nilai, ketenaran dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik juga dapat berupa celaan, hadiah, hukuman dan teguran dari orang lain. Dengan



kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dilaksanakannya baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan atau memungkinkan mencapai suatu tujuan maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal (Nawawi dalam putra dan frianto, 2017:6).

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Siagian dalam Rahmawati et al. (2020) lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atasan. Sedangkan Menurut Firdaus (2023) lingkungan kerja non fisik adalah seluruh hubungan yang terkait dengan urusan kerja, seperti hubungan karyawan dengan atasan maupun hubungan antarsesama karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu dimana penelitian mengambil sample dari suatu populasi.

Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah atau bukan buatan. Peneliti melakukan pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, wawancara terstruktur dan lain sebagainya. Dengan pendekatan tersebut diharapkan upaya pemahaman pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Sinergi Raya Tangerang Selatan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. variabel motivasi ekstrinsik (X1) di peroleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.197) dengan demikian maka semua item kuesiner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.
2. variabel lingkungan kerja *non* fisik (X2) , diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.197), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk kuesioner yang digunakan layak untuk di olah sebagai data penelitian.
3. variabel kinerja karyawan (Y) , diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.197), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk kuesioner yang digunakan layak untuk di olah sebagai data penelitian.



Uji Reliabilitas

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Bebas dan Terikat

Variabel	Nilai Batas	Cronbach Alpha	Keputusan
Motivasi Ekstrinsik (X1)	0.600	0.955	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0.600	0.920	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.600	0.956	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik (X1), lingkungan kerja *non* fisik (X2) , dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan maing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0.600.

Uji Normalitas

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas Dengan colmogrove-smirnov test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.44889060
Most Extreme Differences	Absolute		.063
	Positive		.063
	Negative		-.040
Test Statistic			.063
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.413
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.400
		Upper Bound	.426

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai sig(2-tailed) $0.200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13

Hasil Pengujian Multikolinieritas Dengan *Collinearity Statistic*

variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Ekstrinsik (X1)	0.975	1.026
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0.975	1.026

Sumber: Data diolah, 2025



Berdasarkan hasil pengujian multikolineritas pada tabel diatas dipeoleh nilai *tolerance* variabel motivasi ekstrinsik sebesar 0.975 dan lingkungan kerja *non* fisik sebesar 0.975, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel motivasi ekstrinsik sebesar 1.026 serta variabel lingkungan kerja *non* fisik sebesar 1.026 dimana nilai tesebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolineritas

Analisis Regrsi Linier

Tabel 4.16

Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Motivasi Ekstrinsik (X₁) Dan Lingkungan Kerja *Non* Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	10.199	2.001		5.098	<,001
Motivasi Ekstrinsik (X ₁)	.419	.035	.662	11.966	<,001
Lingkungan Kerja <i>Non</i> Fisik (X ₂)	.334	.043	.428	7.732	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis perhitngan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,199 + 0,419 X_1 + 0,334 X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 10,199 diartikan bahwa jika variabel motivasi ekstrinsik (X₁) dan lingkungan kerja *non* fisik (X₂) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 10,199 *point*
2. Nilai motivasi ekstrinsik (X₁) sebesar 0,419 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja *non* fisik (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi ekstrinsik (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,419 *point*
3. Nilai lingkungan kerja *non* fisik (X₂) sebesar 0,334 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi ekstrinsik (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja *non* fisik (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,334 *point*

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.19

Hasil Pengujian Koeisien Korelasi Secara Simultan Motivasi Ekstrinsik (X₁) Lingkungan Kerja *Non* Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.705	2.474

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

Sumber: Data diolah, 2025



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,843 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat**.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.22

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi Ekstrinsik (X₁) dan Lingkungan Kerja *Non* Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.705	2.474

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

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas , diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,711 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja *non* fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 71,1% sedangkan sisanya sebesar (100-71,1%) = 28,9% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan peneliti.

Uji T (Parsial)

Tabel 4.23

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Ekstrinsik (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	21.734	1.686		12.890 <,.001
	Motivasi Ekstrinsik	.462	.044	.730	10.560 <,.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (10.560) > (1.984) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < sig$ 0.05 atau (0.01 < 0.05). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.24

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja *Non* Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
	(Constant)	22.852	2.659		8.595 <,.001
	Lingkungan Kerja <i>Non</i> Fisik	.416	.067	.532	6.227 <,.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2025



Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,227 > 1,984$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < sig\ 0.05$ atau ($0.01 < 0.05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan

Uji F (Simultan)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($119,104 > 3,090$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < sig\ 0.05$ atau ($0.01 < 0.05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja *non* fisik terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.25
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi Ekstrinsik (X_1)
Lingkungan Kerja *Non* Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1458.001	2	729.000	119.10
	Residual	593.709	97	6.121	4
	Total	2051.710	99		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah, 2025

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja *non* fisik terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 21,734 + 0,462 (X_1)$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,730 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 53,2% sedangkan sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10,560 > 1,984$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sinergi Raya Tangerang Selatan
2. Lingkungan kerja *non* fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 22,852 + 0,416 (X_2)$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,532 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 28,3% sedangkan sisanya sebesar 71,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,227 > 1,984$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja *non* fisik terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sinergi Raya Tangerang Selatan
3. Motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja *non* fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,199 + 0,419 (X_1) + 0,375 (X_2)$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,843 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 71,1% sedangkan sisanya



sebesar 28,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(119,104 > 3,090)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja *non* fisik terhadap kinerja karyawan di PT Anugerah Sinergi Raya Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abditama, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator).Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ali, A. (2022). Manajemen Motivasi Kerja. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Andini, R., Syamsuddin, Pratama, A., & Oktora, J. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Parung. Jurnal Semarak, 5(2), 54-66. Universitas Pamulang.
- Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang. Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Pamulang, 1(1), 43-54.
- Ansony & Indrasari. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Azwar, S. (2017). Sikap Manusia “Teori dan Pengukurannya”. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Bastian Rega Napitupulu, Suwandi (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Ekstrinsik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Niaga Griya Antasari Bandar Lampung. Skripsi Thesis, Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya.
- Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Fattah, N. (2022). Manajemen Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Firdaus. (2023). Lingkungan Kerja *Non* Fisik. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Gandung, M., Mulyani, S., & Bayu, A. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fast Food Indonesia atau Kentucky Fried Chicken (KFC) Gaplek Pondok Cabe. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, Universitas Pamulang.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2018). “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS “Edisi Sembilan. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Halomon, Y. K., & Suhartono, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangkit Maju Bersama. Jurnal Ekonomi Kreatif Universitas Pamulang, 2(3).
- Hamali, Y. S. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, T.H. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.



- Jaya. (2022). *Lingkungan Kerja dalam Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Khaeruman, dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Serang: Desanta Muliawarman Publisher.
- Khaeruman. dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: Cv. Aa. Rizky
- Lestari, F., Zuraida, L., Ariani, I. D., & Fitri, R. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Sate Klathak Pak Pong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, Universitas Pamulang*
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ke Tujuh Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marliani, R. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ma'ruf & Chair. (2020). *Manajemen Kinerja: Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Moehariono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Muhammad Razaq Qurbi, & Saroyo. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Japb*, 6(2), 1438–1455
- 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 Universitas Pamulang*, 4(1).
- Nitisemito, A.S. (2016). *Manajemen Personalial*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putra, A. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 59-66.
- Putra, A. S., & Frianto, A. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1–9. Universitas Negeri Surabaya
- Rahmawati, et al. (2020). *Lingkungan Kerja Non Fisik*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Ruliana, P., & Solihin, O. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sari, J. K., & Andi, D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Abadi Mitra Teknologi. *Jurnal JORAPI Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 427-437.
- Sedarmayanti, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktifitas Kerja. In *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktifitas Kerja*.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



- Sujawerni, V. Wiratna. (2018). Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: 62 Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. Jakarta: Media group.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-11). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwarno. (2017). Panduan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Indeks.
- Syawaludin, S., Saputra, H., & Sunarto, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Teknologi Keselamatan Dan Metrologi Radiasi (PTKMR) BATAN. Jurnal Ilmiah PERKUSI Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia, Universitas Pamulang.
- Tegar, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktis. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Terry, G. R. (2018). Prinsip-Prinsip Manajemen. (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta: Bumi Aksara.
- Wendi Gusdianadi, & Jauhar Arifin. (2023). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adelian Karya Putri Kabupaten Tabalong 6(2).