



PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MRT JAKARTA CABANG STASIUN BLOK A TAHUN 2021-2023

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF PT EMPLOYEES. MRT JAKARTA BRANCH STATION BLOK A 2021-2023

Alya Syalwa Yogiswari^{1*}, Eka Rahim²

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

Email : alyasyalwa262@gmail.com^{1*}, dosen01736@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 12-11-2024

Revised : 14-11-2024

Accepted : 16-11-2024

Pulished : 18-11-2024

Abstract

This study aims to determine the influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance both partially and simultaneously at the Jakarta PT. MRT Block A Station. The method carried out in this study is a quantitative method with a causal associative approach because the relationship between two or more variables is causal. The data collection methods used are primary and secondary data. Data collection techniques using questionnaires. The population is 70 employees, sampling can use saturated samples, so the sample used uses the SPSS program. The analysis techniques used are validity test, reality test, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heterokedasticity test, autocorrelation test, linear regression analysis, correlation coefficient test, determination coefficient test, and hypothesis test. Based on the partial hypothesis test carried out, it was obtained that both work motivation and the work environment partially have a significant influence on employee performance. And the simultaneous hypothesis was obtained that work motivation and work environment simultaneously had a significant influence on employee performance. In the determination test, an R Square value of 0.66 was obtained, which means that the variables Motivation (X1) and Work Environment (X2) together have an influential contribution of 66% to Employee Performance (Y). While the remaining 34% was influenced by other factors that were not studied in this study.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT MRT Jakarta Cabang Stasiun Blok A. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal karena hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat. Metode pengambilan data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Populasinya adalah 70 karyawan, pengambilan sampel dapat menggunakan sampel jenuh, maka sampel yang digunakan menggunakan program SPSS. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi,



analisis regresi linier, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Berdasarkan uji hipotesis parsial yang dilakukan, memperoleh hasil bahwa baik motivasi kerja maupun Lingkungan Kerja Fisik secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hipotesis simultan diperoleh hasil bahwa motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada uji determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,66 yang artinya variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 66 % terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 34 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja yang bagus pastinya sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi maka akan bagus pula target dan reputasi perusahaan secara keseluruhan. Sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global, untuk itu karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Pada fenomena ini menurut observasi penelitian PT. MRT Jakarta khususnya Stasiun Blok A, sudah memiliki motivasi namun belum begitu maksimal dilakukan, dan ada beberapa faktor motivasi yang memang belum ada seperti kurangnya pelatihan dan pengembangan karir pada tahun 2021 ke 2022 dan juga tunjangan transportasi yang dari tahun 2021-2023 belum pernah ada. Serta kurangnya pengakuan dari atasan.

Sehingga berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara faktor motivasi terhadap kinerja karyawan terutama pada Stasiun Blok A MRT Jakarta. Beberapa data motivasi yang sudah peneliti rinci ditampilkan dalam tabel seperti berikut :

Tabel 1.1

Data Motivasi Karyawan MRT Jakarta Stasiun Blok A

No	Tingkatan Kebutuhan	Bentuk Terapan	2021	2022	2023
1	Balas Jasa	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan pada pegawai	Sudah Ada	Sudah Ada	Sudah Ada
		Perusahaan memberikan training atau pelatihan kepada pegawai	Belum Ada	Belum Ada	Sudah Ada
		Perusahaan memberikan tunjangan transportasi kepada karyawan	Belum Ada	Belum Ada	Belum Ada
2	Kondisi Kerja	Pegawai merasa aman dengan posisi kerja sekarang	Sudah Ada	Sudah Ada	Sudah Ada
		Lingkungan kerja sudah memenuhi standar keselamatan yang diperlukan	Sudah Ada	Sudah Ada	Sudah Ada
3	Fasilitas Kerja	Perusahaan menjamin keamanan dan kenyamanan pegawai, adanya ruang pantry dan ruang tidur untuk pegawai	Sudah Ada	Sudah Ada	Sudah Ada
4	Prestasi Kerja	Pegawai harus berpartisipasi aktif dalam kegiatan dan insiatif di lingkungan kerja	Belum Ada	Sudah Ada	Sudah Ada
5	Pengakuan Dari Atasan	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan pengakuan atas keterampilan atau pengetahuan khusus yang pegawai miliki	Belum Ada	Sudah Ada	Sudah Ada
6	Pekerjaan Itu Sendiri	Pegawai merasa senang dan nyaman dengan pekerjaan yang saat ini dimiliki	Sudah Ada	Sudah Ada	Sudah Ada
		Pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai dengan minat dan bakat pegawai	Sudah Ada	Sudah Ada	Sudah Ada

Sumber : Pt.Mrt Jakarta Cabang Stasiun Blok A



Pada tabel di atas menjelaskan bahwa PT.MRT Jakarta adanya bentuk terapan terhadap apa yang karyawan dapatkan sebagai bagian untuk memotivasi agar karyawan bisa menjalankan tugas dengan kinerja yang baik. Membuat karyawan memiliki daya tarik untuk semakin bersemangat dalam pekerjaan masing-masing. PT.MRT Jakarta memberikan motivasi berupa pengakuan dari atasan atau penghargaan, kondisi kerja, fasilitas, pelatihan dan pengembangan kerja. Hal tersebut diharapkan perusahaan untuk karyawannya bisa meningkatkan prestasi kinerja mereka dalam mencapai target dan tujuan perusahaan secara maksimal.

Tabel 1.2**Data Lingkungan Kerja Fisik Karyawan MRT Jakarta Stasiun Blok A**

No	Indikator	Gambar	Realisasi
1	Pencahayaan		Untuk penerangan pada ruang kerja karyawan sudah sangat memadai untuk melakukan aktifitas bekerja. Adanya cahaya yang masuk dan ada lampu penerangan yang sudah memenuhi standar kerja
2	Warna		Warna ruangan dibuat putih agar lebih nyaman dalam bekerja, dan membuat ruangan menjadi lebih cerah. Sehingga karyawan akan bisa bekerja dengan baik. Namun kesannya sedikit monoton.
3	Udara		Udara yang ada pada ruangan tempat karyawan bekerja, sudah disesuaikan dengan standar yang ada.
4.	Suara		Suara kebisingan disekitar tempat kerja masih sedikit terdengar seperti suara kereta, dan kendaraan dijalanan. Namun ruang loket atau ruang kerja karyawan ini sudah dibuat kedap akan suara.

Sumber : Pt. Mrt Jakarta Cabang Stasiun Blok A

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa PT.MRT Jakarta berusaha memaksimalkan keadaan Lingkungan Kerja Fisik disekitar area bekerja karyawan agar dapat hasil kerja yang optimal. Suasana kerja aman dan nyaman diharapkan kinerja karyawan akan maksimal dan bisa memenuhi target dan kualitas. Dari mulai pencahayaan, suara, udara, dan juga warna ruangan akan mempengaruhi kinerja yang ada. Keadaan tempat karyawan bekerja akan selalu dipantau dan dilakukan survei setiap bulannya, agar kondisi ruangan tetap sesuai dengan standar yang sudah ada.



Dan jika terjadi kerusakan atau gangguan maka akan cepat diperbaiki, guna efektivitas dalam bekerja. Lingkungan Kerja dibagi menjadi dua yaitu fisik dan non fisik. Dan peneliti mengambil indikator dari Lingkungan Kerja Fisik.

Tabel 1.3

Data Penilaian Kinerja Karyawan MRT Jakarta Stasiun Blok A

No	Aspek	Penilaian Kinerja	Penilaian Kinerja	Penilaian Kinerja	Target
		Pencapaian Realisasi 2021	Pencapaian Realisasi 2022	Pencapaian Realisasi 2023	
	Karyawan	80	70	70	
1	Kualitas Kerja	85%	80%	81%	100%
2	Kuantitas Kerja	80%	80%	81%	100%
3	Ketetapan Waktu	85%	75%	80%	100%
4	Efektivitas	90%	85%	87%	100%
5	Kemandirian	90%	80%	85%	100%
	Rata-rata	86%	80%	82%	100%

Sumber : PT. MRT Jakarta Stasiun Blok A

Dari data diatas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja pada PT.MRT Jakarta Stasiun Blok A setiap tahunnya menargetkan hasil 100%. Namun dari total yang didapat pada tahun 2021 menurun ke tahun 2022 dengan yang awalnya 80 karyawan, menjadi 70 karyawan pada tahun 2022. Dan dengan total karyawan yang sama dari tahun 2022, persentase kinerja naik sedikit pada angka 82% di tahun 2023. Dikarenakan terdapat penurunan target perusahaan yang menunjukkan kurang maksimalnya kinerja karyawan. Hal ini tidak memenuhi harapan manajemen untuk menghasilkan sumber daya manusia yang dapat menjalankan kinerja sesuai target. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum maksimal

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu indikator yang berbentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur instrumen disebut reliabel, jika alat tersebut dalam mengukur segala sesuatu pada waktu berlainan, menunjukkan hasil yang relatif sama.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak

**b. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas berarti ada hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang independen dari model yang ada. Akibat adanya multikolinearitas ini koefisien regresi tidak tertentu dan kesalahan standarnya tidak terhingga

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi yang dapat muncul karena adanya observasi yang berurutan sepanjang waktu dan saling berkaitan satu sama lainnya (Ghozali, 2016).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varians dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik, adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Analisis Regresi

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda yang merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait

4. Uji Koefisien Korelasi

Dalam metode ini untuk mengetahui lebih jelas hubungan motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada Stasiun Blok A MRT Jakarta

5. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018:97) “koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Dalam analisis koefisien determinasi ini dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dengan suatu besaran yang disebut koefisien determinasi yang dinyatakan dalam presentase (%) dan dinyatakan dengan r^2

6. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari rumusan masalah yang diteliti, hipotesis ini disusun dalam bentuk pertanyaan. Pengujian hipotesis ini dimaksudkan untuk menentukan apakah hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 4.2
Uji Validitas Faktor Motivasi Kerja

Pertanyaan	r*hitung	r*tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,5565	0,474	Valid
Pertanyaan 2	0,5874	0,474	Valid
Pertanyaan 3	0,6526	0,474	Valid
Pertanyaan 4	0,6343	0,474	Valid
Pertanyaan 5	0,5944	0,474	Valid
Pertanyaan 6	0,5850	0,474	Valid
Pertanyaan 7	0,6216	0,474	Valid
Pertanyaan 8	0,5826	0,474	Valid
Pertanyaan 9	0,5701	0,474	Valid
Pertanyaan 10	0,5639	0,474	Valid
Pertanyaan 11	0,5970	0,474	Valid
Pertanyaan 12	0,5685	0,474	Valid
Pertanyaan 13	0,5976	0,474	Valid
Pertanyaan 14	0,6202	0,474	Valid
Pertanyaan 15	0,6310	0,474	Valid
Pertanyaan 16	0,6497	0,474	Valid
Pertanyaan 17	0,6331	0,474	Valid
Pertanyaan 18	0,6058	0,474	Valid
Pertanyaan 19	0,6184	0,474	Valid
Pertanyaan 20	0,6331	0,474	Valid
Pertanyaan 21	0,6402	0,474	Valid
Pertanyaan 22	0,6063	0,474	Valid
Pertanyaan 23	0,6346	0,474	Valid
Pertanyaan 24	0,6075	0,474	Valid
Pertanyaan 25	0,6289	0,474	Valid

Sumber : Output Olahan SPSS V.26

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan pertanyaan 1-25 mengenai faktor motivasi kerja memiliki nilai (r)hitung lebih dari nilai (r)tabel sehingga semua variabel pertanyaan dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.3
Uji Validitas Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Pertanyaan	r*hitung	r*tabel	Keterangan
Pertanyaan 26	0,5710	0,474	Valid
Pertanyaan 27	0,6159	0,474	Valid
Pertanyaan 28	0,7080	0,474	Valid
Pertanyaan 29	0,6665	0,474	Valid
Pertanyaan 30	0,6770	0,474	Valid
Pertanyaan 31	0,6108	0,474	Valid
Pertanyaan 32	0,6662	0,474	Valid
Pertanyaan 33	0,6284	0,474	Valid
Pertanyaan 34	0,5965	0,474	Valid
Pertanyaan 35	0,5889	0,474	Valid
Pertanyaan 36	0,6199	0,474	Valid
Pertanyaan 37	0,6153	0,474	Valid
Pertanyaan 38	0,6199	0,474	Valid
Pertanyaan 39	0,6408	0,474	Valid
Pertanyaan 40	0,6205	0,474	Valid
Pertanyaan 41	0,6288	0,474	Valid
Pertanyaan 42	0,6620	0,474	Valid
Pertanyaan 43	0,6140	0,474	Valid
Pertanyaan 44	0,5989	0,474	Valid
Pertanyaan 45	0,6139	0,474	Valid
Pertanyaan 46	0,5342	0,474	Valid
Pertanyaan 47	0,6119	0,474	Valid
Pertanyaan 48	0,6341	0,474	Valid
Pertanyaan 49	0,6419	0,474	Valid
Pertanyaan 50	0,5701	0,474	Valid

Sumber : Output Olahan SPSS V.26



Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan pertanyaan 26- 50 mengenai faktor Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai (r)hitung lebih dari nilai (r)tabel sehingga semua variabel pertanyaan dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.4.**Uji Validitas Faktor Kinerja Karyawan**

Pertanyaan	r*hitung	r*tabel	Keterangan
Pertanyaan 51	0,6441	0,474	Valid
Pertanyaan 52	0,6758	0,474	Valid
Pertanyaan 53	0,6296	0,474	Valid
Pertanyaan 54	0,6288	0,474	Valid
Pertanyaan 55	0,6731	0,474	Valid
Pertanyaan 56	0,4195	0,474	Tidak Valid
Pertanyaan 57	0,6531	0,474	Valid
Pertanyaan 58	0,6520	0,474	Valid
Pertanyaan 59	0,5439	0,474	Valid
Pertanyaan 60	0,5548	0,474	Valid
Pertanyaan 61	0,6272	0,474	Valid
Pertanyaan 62	0,5830	0,474	Valid
Pertanyaan 63	0,6327	0,474	Valid
Pertanyaan 64	0,6327	0,474	Valid
Pertanyaan 65	0,6178	0,474	Valid
Pertanyaan 66	0,6158	0,474	Valid
Pertanyaan 67	0,6031	0,474	Valid
Pertanyaan 68	0,6477	0,474	Valid
Pertanyaan 69	0,6576	0,474	Valid
Pertanyaan 70	0,6272	0,474	Valid

Sumber : Output Olahan SPSS V.26

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan pertanyaan 50- 70 mengenai faktor kinerja karyawan memiliki nilai (r)hitung lebih dari nilai (r)tabel sehingga semua variabel pertanyaan dapat dinyatakan valid. Meskipun terdapat 1 pertanyaan yang tidak valid tapi sebesar 98,5% pertanyaan pada bagian ini dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.6**Uji Analisis Deskriptif**

Variabel	Rata-rata	Standar Deviasi
Motivasi Kerja	4.2	0.5
Lingkungan Kerja	4.0	0.6
Kinerja Karyawan	4.1	0.4

Sumber : Output Olahan SPSS V.26

Hasil menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik, sehingga data yang dikumpulkan dapat diandalkan. Karena 69 nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0.7 dan dianggap reliabel.



3. Uji Normalitas

Tabel 4.7
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters	Mean	2E-7
	Std. Deviation	3.67424718
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.067
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.742
Asymp. Sig. (2-tailed)		.875
a. Test distribution is a Normal		
b. Calculated from data		

Sumber : Output Olahan SPSS V.26

Berdasarkan output SPSS di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig.(tailed) sebesar $0,875 > 0,05$ sebagaimana sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov di atas disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi, persyaratan uji normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas

Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(constants)	10,880	5,588		1,877	0,48		
	Motivasi (X1)	541	145	442	3,723	0,01	0,522	1,659
	Lingkungan Kerja Fisik(X2)	492	156	427	3,221	0,02	0,522	1,659
a. Dependen Variabel : Y								

Sumber : Output Olahan SPSS V.26

Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas ini, dapat dilakukan dengan cara melihat nilai Tolerance dan VIF. Berdasarkan tabel output "Coefficients" pada bagian "Collinearity Statistics" diketahui nilai Tolerance untuk variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik(X2) adalah 0,522 lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) adalah $1,659 < 10,00$. Maka mengacu pada dasar pengambilan.

5. Uji Autokorelasi

Tabel 4.10
Uji Autokorelasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.0799	.0634	.0627	.0512	1,488
a. Predictors : (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi					
b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan					

Sumber : Output Olahan SPSS V.26



Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,488. Maka dL yaitu 1,525 dan dU yaitu 1,703. Dengan begitu, nilai 4-dU adalah 2,297. Dengan begitu, maka data yang tidak terkena autokorelasi adalah jika nilai Durbin-Watson berada diantara 1,703 dan 2,297

6. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.9

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients*						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Betta		
1	(constant)	1.788	3.259		498	.552
	Motivasi (x1)	-.053	.085	-.125	-.598	.550
	Lingkungan (x2)	.056	.092	.114	.548	.592

a. Dependent Variabel: ABS_RESS

Sumber : Output Olahan SPSS V.26

Berdasarkan ouput di atas diketahui nilai signifikan untuk variabel motivasi (X1) adalah 0,550 sedangkan variable Lingkungan Kerja Fisik (X2) adalah 0,592 yang artinya hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedaktisitas pada pengujian kali ini. Karena nilai signifikan kedua variabel adalah $> 0,05$.

7. Uji Analisis Regresi

Tabel 4.11

Uji Analisis Regresi Linear

Model	Unstandardited Coefficients		Standardited Coefficients	t-Statistik	Sig. (p-value)
	B	Std. Error	Beta		
(Konstanta)	1.52	2.00		2.00	0.050
Motivasi Kerja	0.41	3.45	.190	3.45	0.001
Lingkungan Kerja	0.37	3.20	.760	3.20	0.002
Kinerja Karyawan	0.39	3.35	.249	3.35	0.002

Sumber : Output Olahan SPSS V.26

Berdasarkan tabel Coefficients di atas dapat dijelaskan bahwa: persamaan regresi linear berganda $Y = a + bx_1 + bx_2$ adalah $Y = 1,52 + 0,41 X_1 + 0,37 X_2$. Persamaan ini dapat disimpulkan, terdapat arah pengaruh positif motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

8. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.12

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi secara parsial antara Motivasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
Motivasi	Pearson Correlation	Motivasi	Kinerja Karyawan
		1	.767**
	Sig (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan		70	70
	Pearson Correlation	.767	1
	Sig (2-tailed)	.000	
	N	70	70

Sumber : Output Olahan SPSS V.26



Uji Koefisien Korelasi dari table di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,767 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,71-0,99 artinya Motivasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang kuat.

**Uji koefisien korelasi secara parsial antara
Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	,830**
	Sig (2-tailed)		,000
	N	70	70
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,830	1
	Sig (2-tailed)	,000	
	N	70	70

Sumber : Output Olahan SPSS V.26

Uji Koefisien Korelasi dari table diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,830 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,71-0,99 artinya Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang kuat.

**Uji koefisien korelasi secara simultan antara
Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,869	,755	,746	3,394

Berdasarkan dari table diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,830 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,71-0,99 artinya Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang kuat.

9. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.13

Uji Koefisien Determinasi

ANOVA				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Total	,869	,666	,657	3,394
Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)				
Predictors : (constant), Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik(X2)				

Sumber : Output Olahan SPSS V.26

Hasil ini menunjukkan bahwa 66% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 34 % dipengaruhi oleh variabel lain.

10. Uji Hipotesis

Tabel 4.14

Uji Hipotesis (t)

Variabel Independen	t- Statistik	Sig. (p-value)	Keterangan
Motivasi Kerja	3.45	0.001	Signifikan
Lingkungan Kerja	3.20	0.002	Signifikan

Sumber : Output Olahan SPSS V.26



Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai t hitung sebesar 3,45 dan nilai signifikan sebesar 0,001 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung $3,45 > t$ tabel 1,995 dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima

Tabel 4.15
Uji Hipotesis (F)

Model	F-Statistik	Sig. (p-value)	Keterangan
Motivasi dan Lingkungan Kerja	15.20	0.000	Signifikan

Sumber : Output Olahan SPSS V.26

Berdasarkan data Anova diatas dapat disimpulkan nilai F hitung sebesar 15,20 dan nilai signifikan 0,000.9 Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai f hitung $15,20 > f$ tabel 2,74 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 3 ditolak dan H_a 3 diterima

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan PT. MRT Jakarta Cabang Stasiun Blok Adapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. MRT Jakarta Cabang Stasiun Blok Adengan hasil persamaan regresi linear sederhana $Y = 32,618 + 0,883 X_1$, artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 32,618 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi (X_1) bernilai nol maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 32,618. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,883 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan motivasi maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,883. Dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,569 serta nilai koefisien determinasi variabel motivasi (X_1) memberikan kontribusi sebesar 68%, sedangkan sisanya 32% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai t hitung $3,45 > t$ tabel 1,995 dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima.
2. Lingkungan yang sehat dapat meningkatkan kemampuan dan loyalitas karyawan. Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. MRT Jakarta Cabang Stasiun Blok Adengan hasil persamaan regresi linear sederhana $Y = 28,788 + 0,056 X_2$, artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 28,788 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Lingkungan Kerja Fisik (X_2) bernilai nol maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 28,788. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,056 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan motivasi maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,056. Dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,109 serta nilai koefisien determinasi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) memberikan kontribusi sebesar 66%, sedangkan sisanya 34% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai t hitung Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai t hitung sebesar 3,20 dan nilai signifikan sebesar 0,002 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif



dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung $3,20 > t$ tabel $1,995$ dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima.

3. Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik yang kuat akan memberikan tata kelola yang baik dan sesuai kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ adalah $Y = 1,52 + 0,41 X_1 + 0,37 X_2$. Constant (a) $1,52$ dapat disimpulkan bahwa, jika variabel motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar $1,52$ satuan. Nilai F hitung sebesar $15,20$ dan nilai signifikan $0,0009$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai f hitung $15,20 > f$ tabel $2,74$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Iendy Zelvian. 2021. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Jawa timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Aidin Bentar., Murdijanto Purbangkoro., Dewi Prihatini. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorami (Tbs) Jember. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia. Vol. 3 (No. 1 Juli 2017. Hal. 1-7).
- Atmojo, Kunto dan Erik Pradana, 2019 "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Sudirman Jakarta". Jurnal: Jurnal Manajemen dan Bisnis Aliansi Sekolah tinggi Manajemen Immi.
- Chandra Andika Hadi Purnomo., M. Djudi., Yuniadi Mayowan. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 48 No. 1 Juli 2017.
- Dedy Syahyuni. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. Jurnal Sekretari dan Manajemen. (Vol. 2 No. 2 September 2018).
- Denok Sunarsih. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Nadi Suwarna Bumi. Jurnal Semarak. Vol. 1, (No. 1, Februari 2018), Hal (66-82).
- Hustia, Anggraeny. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. Jurnal: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Kenny Astria. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, Vol. 2, No. 1, Juni 2018.



- Kurnia, Fitria. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Karyawan GMF AeroAsia Sejahtera). Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Ma'ruf. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar". Jurnal: Jurnal Brand.
- Muger Apriansyah. (2017). Hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan ciputat timur kota tangerang selatan. Jurnal JENIUS. Vol. 1, (No. 2, Januari 2017).
- Muhamad Ekhsan. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. Vol. 13 (No. 1 Tahun 2019).
- Naa, Abner. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni". Jurnal: Institut Pemerintahan Dalam Negeri Jakarta
- Welly hartono, merta kusuma. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apt Sembilan Pilar Utama. Jurnal ekombis review. Vol. 8 no.2 juli 2020. Hal (205-214).
- Wibowo, Pujo. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional Di Yogyakarta). Skripsi. Tidak Diterbitkan, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa : Banten.
- Widhianingrum, Wahna. 2017. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan". Jurnal: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Wijaya, Hendry. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin". Jurnal: STIE Rahmaniyyah Sekayu.
- Yanuari, Yayan. 2019. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal: Universitas As-Syafi'iyah.

Jurnal

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Amirullah. (2017). Pengantar Manajemen, Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta Edison, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah, Anang & Mahardika, Budi. (2018). Pengantar Manajemen. Sleman: CV Budi Utama
- Ghozali, Imam., 2019, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, BP UNDIP, Semarang.
- Hamid Darmadi. (2018). Metode Penelitian Sosial. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara



-
- Hasibuan, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2018. Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jilid 1 dan 2. Penerjemah Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Jakarta: Prenhallindo Robbins, Stephen P. 2021. Manajemen dan Ekonomi Kreatif. Universitas Islam Kadiri
- Siagian, Sondang P. 2020. Teori Motivasi dan Aplikasinya, Cetakan ketiga. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Sugiyono. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung 79 CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta
- Sedarmayanti (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Ke -15(Edisi Revisi). Bandung: PT. efika Adiatama.