



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai PT. Indosat (Divisi Korporat)

The Influence Of Physical Work Environment And Work Motivation On Employee Performance At PT. Indosat Employee Cooperative (Corporate Division)

Fadia Nurul Rafiqah^{1*}, Agrasadya²

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

Email : fadiah060901@gmail.com¹ *, dosen01866@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 28-01-2025

Revised : 29-01-2025

Accepted : 01-02-2025

Published: 03-02-2025

Abstract

This study aims to analyze the simultaneous influence of physical work environment and work motivation on employee performance at PT INDOSAT Employee Cooperative (Corporate Division). The research employs a quantitative method with a saturated sampling technique, wherein the entire population is used as the sample, resulting in 85 respondents. Data analysis includes validity testing, reliability testing, and classical assumption tests such as normality, multicollinearity, and autocorrelation tests, followed by regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis testing. The results indicate that the physical work environment has a positive and significant impact on employee performance, as evidenced by the regression equation $Y = 16.185 + 0.575 X_1$, a determination coefficient of 58.5%, and a t-value greater than the critical t-value ($10.822 > 1.989$) with a significance level of $0.000 < 0.05$. Similarly, work motivation also positively and significantly affects employee performance, demonstrated by the regression equation $Y = 11.761 + 0.699 X_2$, a determination coefficient of 54.1%, and a t-value greater than the critical t-value ($9.887 > 1.989$) with a significance level of $0.000 < 0.05$. Concurrently, both physical work environment and work motivation jointly have a significant impact on employee performance, as shown by the regression equation $Y = 11.085 + 0.367 X_1 + 0.351 X_2$, a determination coefficient of 64.5%, with the remaining 35.5% influenced by other factors not examined in this study. The hypothesis testing results reveal that the F-value (74.390) exceeds the critical F-value (3,108) with a significance level of $0.000 < 0.05$, thereby rejecting the null hypothesis (H_0) and accepting the alternative hypothesis (H_3). This confirms that both the physical work environment and work motivation significantly influence employee performance simultaneously at PT INDOSAT Employee Cooperative (Corporate Division).

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pegawai PT INDOSAT (Divisi Korporat). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah responden adalah 85 orang. Analisis data mencakup uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik, seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan autokorelasi. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan



bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 16,185 + 0,575 X_1$, koefisien determinasi sebesar 58,5%, serta nilai t hitung (10,822) > t tabel (1,989) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 11,761 + 0,699 X_2$, koefisien determinasi sebesar 54,1%, nilai t hitung (9,887) > t tabel (1,989), dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 11,085 + 0,367 X_1 + 0,351 X_2$, koefisien determinasi sebesar 64,5%, sedangkan 35,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa F hitung (74,390) > F tabel (3,108) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang mengonfirmasi adanya pengaruh yang signifikan secara simultan

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

PENDAHULUAN

Pada Koperasi Pegawai PT INDOSAT Tbk (Divisi Korporat) seringkali menghadapi permasalahan kinerja yang berbeda-beda seperti semangat kerja yang tidak konsisten, rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang kurang tepat waktu, dan kurangnya kemandirian dalam mengerjakan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari data kinerja karyawan Koperasi Pegawai PT INDOSAT (Divisi Korporat) pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan
Koperasi Pegawai PT INDOSAT Tbk (Divisi Korporat)

No	Aspek-Aspek Yang Dinilai	Target	Pencapaian Pertahun (%)					Rata-Rata (%) Dalam 5 Tahun
			2019	2020	2021	2022	2023	
1	Kualitas Hasil Pekerjaan yang Baik	100%	92%	85%	83%	88%	90%	87,6%
2	Pencapaian Hasil Pekerjaan Sesuai Target	100%	90%	84%	80%	85%	88%	85,4%
3	Memiliki Pengetahuan yang Baik Terkait Pekerjaan	100%	88%	82%	80%	83%	85%	83,6%

No	Aspek-Aspek Yang Dinilai	Target	Pencapaian Pertahun (%)					Rata-Rata (%) Dalam 5 Tahun	
			2019	2020	2021	2022	2023		
4	Kemampuan Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Urutan Kerja	100%	86%	81%	78%	82%	87%	82,8%	
5	Tanggung Jawab pada Pekerjaan	100%	91%	86%	84%	88%	92%	88,2%	
Rata-Rata			100%	89%	84%	81%	85%	88%	85,52%

Sumber: Koperasi Pegawai PT INDOSAT Tbk (Divisi Korporat) Tahun 2024

Berdasarkan data Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai PT INDOSAT Tbk (Divisi Korporat) dari tahun 2019 hingga 2023, terlihat bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi di berbagai aspek yang dinilai. Kualitas hasil pekerjaan yang baik menunjukkan penurunan dari 92% pada tahun 2019 menjadi 83% pada tahun 2021, sebelum naik lagi ke 90% pada tahun 2023, dengan rata-rata 87,6% selama lima tahun. Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target juga menunjukkan tren serupa, menurun dari 90% pada tahun 2019 menjadi 80% pada tahun 2021, kemudian meningkat kembali ke 88% pada tahun 2023, dengan rata-rata 85,4%. Pengetahuan terkait pekerjaan menurun dari 88% pada tahun 2019 ke 80% pada tahun 2021 sebelum sedikit membaik ke 85% pada tahun 2023, rata-rata mencapai 83,6%.



Tabel 1.2

Kondisi Lingkungan Kerja Fisik

Koperasi Pegawai PT INDOSAT (Divisi Korporat) Tahun 2023

No	Aspek Lingkungan Kerja	Keterangan	Jumlah	Kondisi	
				Baik	Kurang Baik
1.	Pencahayaayan	Lampu	80	67	13
2.	Suhu Udara	AC	25	19	6
		Ventilasi	12	8	4
3.	Kebersihan	Tempat sampah	20	16	4
		Vacum Cleaner	4	3	1
4.	Penggunaan Warna	Cat	Pudar/Kusam		
5.	Keamanan	CCTV	35	31	4
6.	Fasilitas Kerja	Komputer PC	32	27	5
		Mesin Printer	14	11	3
		Mesin Fotocopy	2	2	-
		Mesin scan	3	3	-
		Meja	65	59	6
		Kursi	65	60	5
		Dispenser	2	2	-

Sumber: Koperasi Pegawai PT INDOSAT Tbk (Divisi Korporat) Tahun 2024

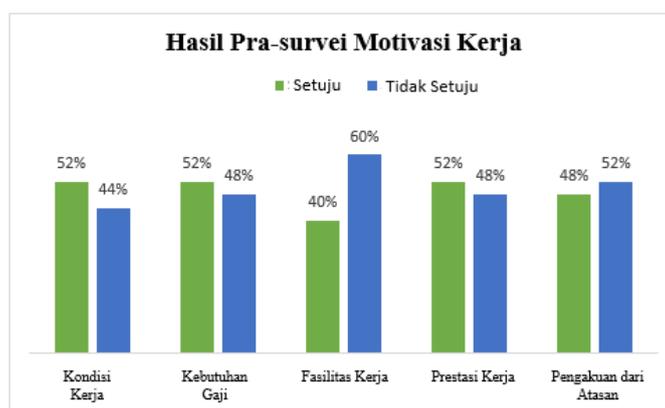
Berdasarkan data dari Tabel 1.2 tentang kondisi lingkungan kerja fisik di Koperasi Pegawai PT INDOSAT (Divisi Korporat) Tahun 2023, dapat dilihat bahwa beberapa aspek penting dari lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, suhu udara, kebersihan, dan fasilitas kerja berada dalam kondisi yang tidak optimal. Dari 80 unit lampu yang tersedia, 13 unit dalam kondisi kurang baik, yang dapat menyebabkan kurangnya pencahayaan di beberapa area kerja, sehingga mengurangi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan. Suhu udara juga menjadi masalah, dengan 6 unit AC dari 25 dalam kondisi kurang baik dan 4 unit ventilasi yang kurang optimal, yang berpotensi menciptakan ketidaknyamanan karena sirkulasi udara yang tidak memadai dan suhu ruangan yang tidak ideal. Selain itu, kebersihan juga sedikit terganggu dengan 4 tempat sampah dan 1 unit vacuum cleaner dalam kondisi kurang baik, yang bisa menyebabkan lingkungan kerja yang kurang bersih dan berdampak pada kesehatan karyawan.



Tabel 1.3
Data Motivasi Kerja Berdasarkan hasil Pra-survei 25 karyawan
Koperasi Pegawai PT INDOSAT (Divisi Korporat)

NO	Indikator	Pertanyaan	Jumlah Prasurevei	Setuju		Tidak Setuju	
				Orang	%	Orang	%
1	Kondisi Kerja	Apakah kondisi kerja di perusahaan ini mendukung Anda untuk bekerja dengan maksimal?	25	14	52%	11	44%
2	Kebutuhan Gaji	Apakah gaji yang Anda terima saat ini cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup Anda?	25	13	52%	12	48%
3	Fasilitas Kerja	Apakah fasilitas yang disediakan oleh perusahaan memadai untuk mendukung pekerjaan Anda?	25	10	40%	15	60%
4	Prestasi Kerja	Apakah Anda merasa prestasi kerja Anda diakui dengan baik oleh perusahaan?	25	13	52%	12	48%
5	Pengakuan dari Atasan	Apakah Anda mendapatkan pengakuan yang cukup dari atasan atas kinerja Anda?	25	12	48%	13	52%
Rata – Rata				12	49%	13	50%

Sumber: Prasurevei, 2024 (dsolah)



Sumber: Koperasi Pegawai PT INDOSAT Tbk (Divisi Korporat)

Gambar 1.1
Grafik Prasurevei terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan data hasil prasurevei yang ditunjukkan pada Tabel 1.3, sebanyak 25 karyawan Koperasi Pegawai PT INDOSAT (Divisi Korporat) berpartisipasi dalam survei ini. Jumlah ini dipilih karena dianggap representatif untuk memperoleh gambaran awal tentang motivasi kerja karyawan di divisi tersebut. Data ini memberikan dasar penting untuk evaluasi lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti



b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2020:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel

3. Uji Regresi Linier

Aanalisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independent dan dependen. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu Teknik statistik yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independent dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independent secara bersama-sama

4. Uji Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan unruk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis kofisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independent terhadap varaibel dependen baik secara parsial maupun silmutan

6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen kepada variabel dependen.



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

No	Indikator	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
1	Penerangan	1	0,922	0,213	Valid
		2	0,889	0,213	Valid
2	Pewarnaan	3	0,906	0,213	Valid
		4	0,906	0,213	Valid
3	Kebersihan	5	0,889	0,213	Valid
		6	0,928	0,213	Valid
4	Sirkulasi Udara	7	0,949	0,213	Valid
		8	0,913	0,213	Valid
5	Kebisingan / Suara	9	0,896	0,213	Valid
6	Keamanan	10	0,873	0,213	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, terlihat bahwa untuk variabel lingkungan kerja fisik (X₁), nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,213). Hal ini menandakan bahwa semua item dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dianggap layak dan dapat diolah sebagai data dalam penelitian ini

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Indikator	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
1	Kondisi Kerja	1	0,796	0,213	Valid
		2	0,770	0,213	Valid
2	Kebutuhan Gaji	3	0,778	0,213	Valid
		4	0,732	0,213	Valid
3	Fasilitas Kerja	5	0,850	0,213	Valid
		6	0,805	0,213	Valid
4	Prestasi Kerja	7	0,789	0,213	Valid
		8	0,836	0,213	Valid
5	Pengakuan dari Atasan	9	0,835	0,213	Valid
		10	0,835	0,213	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, terlihat bahwa untuk variabel Motivasi kerja (X₂), nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,213). Hal ini menandakan bahwa semua item dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dianggap layak dan dapat diolah sebagai data dalam penelitian ini



Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
1	Kualitas Kerja	1	0,795	0,213	Valid
		2	0,875	0,213	Valid
2	Kuantitas Kerja	3	0,769	0,213	Valid
		4	0,782	0,213	Valid
3	Pengetahuan Kerja	5	0,779	0,213	Valid
		6	0,836	0,213	Valid
4	Pelaksanaan Tugas	7	0,803	0,213	Valid
		8	0,800	0,213	Valid
5	Tanggung Jawab	9	0,821	0,213	Valid
		10	0,832	0,213	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, terlihat bahwa untuk variabel kinerja karyawan (Y), nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,213). Hal ini menandakan bahwa semua item dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dianggap layak dan dapat diolah sebagai data dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Ket
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,976	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,937	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,941	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada tabel di atas, variabel lingkungan kerja fisik (X₁) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,976, variabel motivasi kerja (X₂) sebesar 0,937, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,941. Karena masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi 0,600, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini membuktikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel-variabel penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

e. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,065 > 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi distribusi normal untuk persamaan dalam uji ini terpenuhi



Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		85
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4,15715285
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,093
	<i>Positive</i>	0,087
	<i>Negative</i>	-0,093
<i>Test Statistic</i>		0,093
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,065 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah (2024)

f. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Coefficients^a						<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	11,085	2,291		4,838	0,000			
Lingkungan_Kerja_Fisik	0,367	0,075	0,488	4,896	0,000	0,436	2,292	
Motivasi_Kerja	0,351	0,095	0,369	3,704	0,000	0,436	2,292	

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai tolerance untuk variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja masing-masing sebesar 0,436, yang lebih dari 0,1. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel tersebut adalah 2,292, yang kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah multikolinearitas

g. Uji Autokorelasi

Tabel 4.16

Hasil Uji Autokorelasi Dengan *Durbin-Watson*

Model Summary^b					
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	0,803 ^a	0,645	0,636	4,208	1,876

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Lingkungan_Kerja_Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami autokorelasi. Hal ini dibuktikan oleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,876, yang berada dalam rentang 1,550 hingga 2,460. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi bebas autokorelasi, sehingga model ini dianggap valid dan data layak digunakan untuk analisis lebih lanjut



h. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17

Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,673	1,484		1,128	0,263
Lingkungan_Kerja_Fisik	0,020	0,049	0,067	0,406	0,686
Motivasi_Kerja	0,021	0,061	0,057	0,344	0,732

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, uji *Glejser* untuk variabel lingkungan kerja fisik (X_1) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,686, dan untuk variabel motivasi kerja (X_2) nilai signifikansinya adalah 0,732. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dianggap layak dan valid untuk dipakai dalam analisis data penelitian ini.

3. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,185	1,967		8,228	0,000
Lingkungan_Kerja_Fisik	0,575	0,053	0,765	10,822	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Nilai konstanta (intersep) sebesar 16,185 mengindikasikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X_1) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) diprediksi berada pada angka 16,185. Ini berarti, tanpa adanya pengaruh dari lingkungan kerja fisik, karyawan masih memiliki tingkat kinerja dasar sebesar 16,185 poin.

Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja fisik (X_1) sebesar 0,575 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam variabel X_1 akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,575 poin. Dengan kata lain, terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan; semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

Tabel 4.19

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap

Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,761	2,585		4,551	0,000
Motivasi_Kerja	0,699	0,071	0,735	9,887	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)



Nilai konstanta sebesar 11,761 mengindikasikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X_2) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) diprediksi sebesar 11,761 poin. Artinya, tanpa adanya motivasi kerja, karyawan masih memiliki tingkat kinerja dasar sebesar 11,761 poin.

Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,699 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,699 poin. Ini berarti terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan; semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
1 (Constant)	11,085	2,291		4,838	0,000
Lingkungan_Kerja_Fisik	0,367	0,075	0,488	4,896	0,000
Motivasi_Kerja	0,351	0,095	0,369	3,704	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
 Sumber: Data diolah (2024)

Nilai konstanta sebesar 11,085 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) diperkirakan sebesar 11,085 poin. Artinya, tanpa pengaruh dari kedua variabel independen tersebut, kinerja karyawan berada pada tingkat dasar sebesar 11,085 poin

Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja fisik (X_1) sebesar 0,367 mengindikasikan bahwa jika motivasi kerja (X_2) tetap konstan dan tidak mengalami perubahan, maka setiap peningkatan satu unit dalam variabel lingkungan kerja fisik (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,367 poin. Ini berarti ada hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan; semakin baik lingkungan kerja fisik, kinerja karyawan cenderung meningkat

Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,351 berarti bahwa jika lingkungan kerja fisik (X_1) tetap konstan dan tidak berubah, maka setiap peningkatan satu unit dalam variabel motivasi kerja (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,351 poin. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, asalkan faktor lingkungan kerja fisik tetap sama.

4. Uji Korelasi

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		Lingkungan_Kerja_Fisik	Kinerja_Karyawan
Lingkungan_Kerja_Fisik	Pearson Correlation	1	0,765**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	85	85
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	0,765**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah (2024)



Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,765. Nilai ini berada dalam rentang 0,600 hingga 0,799, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi_Kerja	Kinerja_Karyawan
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	1	0,735**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	85	85
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	0,735**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,735. Nilai ini berada dalam rentang 0,600 hingga 0,799, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,803 ^a	0,645	0,636	4,208	0,645	74,390	2	82	0,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Lingkungan_Kerja_Fisik

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,803. Nilai ini berada dalam rentang 0,800 hingga 1,000, yang mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,765 ^a	0,585	0,580	4,518

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_Fisik

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,585. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik



memberikan pengaruh sebesar 58,5% terhadap variabel kinerja karyawan. Sementara itu, sisa pengaruh sebesar 41,5% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,735 ^a	0,541	0,535	4,754

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,541. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 54,1% terhadap variabel kinerja karyawan. Sementara itu, sisa pengaruh sebesar 45,9% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini.

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,803 ^a	0,645	0,636	4,208

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja , Lingkungan_Kerja_Fisik

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,645. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 64,5% terhadap variabel kinerja karyawan. Sementara itu, sisa pengaruh sebesar 35,5% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,185	1,967		8,228	0,000
	Lingkungan_Kerja_Fisik	0,575	0,053	0,765	10,822	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,822 > 1,989$). Selain itu, nilai signifikansi ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian,



hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pegawai PT INDOSAT (Divisi Korporat).

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,761	2,585		4,551	0,000
Motivasi_Kerja	0,699	0,071	0,735	9,887	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,887 > 1,989$). Selain itu, nilai signifikansi ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_2) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pegawai PT INDOSAT (Divisi Korporat).

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2633,919	2	1316,959	74,390	0,000 ^b
	Residual	1451,681	82	17,703		
	Total	4085,600	84			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Lingkungan_Kerja_Fisik

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai F_{hitung} ($74,390$) $>$ nilai F_{tabel} ($3,108$). Selain itu, nilai signifikansi ($0,000$) berada di bawah ambang batas $0,050$. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_3) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pegawai PT INDOSAT (Divisi Korporat).

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti terlihat dari persamaan regresi $Y = 16,185 + 0,575 X_1$. Dengan koefisien korelasi sebesar $0,765$, terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar $58,5\%$ ($0,585$) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan, sementara $41,5\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} ($10,822$) $>$ t_{tabel} ($1,989$), sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak



- dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hal ini menegaskan secara statistik bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pegawai PT INDOSAT (Divisi Korporat)
2. Motivasi Kerja juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti ditunjukkan melalui persamaan regresi $Y = 11,761 + 0,699 X_2$. Dengan koefisien korelasi sebesar 0,735, terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Nilai determinasi sebesar 54,1% (0,541) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja menjelaskan 54,1% variasi dalam kinerja karyawan, sementara 45,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (9,887) > t_{tabel} (1,989)$, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_2) diterima. Ini menegaskan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pegawai PT INDOSAT (Divisi Korporat)..
 3. Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, seperti terlihat dari persamaan regresi $Y = 11,085 + 0,367 X_1 + 0,351 X_2$. Dengan koefisien korelasi sebesar 0,803, terdapat hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel independen dan variabel dependen. Koefisien determinasi sebesar 64,5% (0,645) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja secara bersama-sama menjelaskan 64,5% variasi dalam kinerja karyawan, sementara 35,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} (74,390) > F_{tabel} (3,108)$, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_3) diterima. Ini mengkonfirmasi bahwa secara simultan, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pegawai PT INDOSAT (Divisi Korporat).

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiyanto, F., & Sina, I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Negeri 1 Kemang Di Bogor. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 2116-2127.
- Hartono, D. K., & Prasetya, A. B. (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Tantangan Pasca Pandemi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 160-173.
- Mogi, A., Rahayu, K. P., & Aesah, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Raya Azura Persada Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(01), 44-53.
- Nurhidayat, W., & Setiawan, J. B. (2022). Pengaruh Pandemi COVID-19 Terhadap Kinerja Karyawan di Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 234-245.
- Pamuji, M. A. B. A., & Mahfudiyanto, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Bagian Produksi Pada Pt. Tanjung Abadi Makmur Jombang. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(5), 246-256.
- Pratami, T. O., Purnama, R., & Widjajanta, B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 18(1), 23-27.



- Rahmah, N., Agrasadya (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dua Barokah Sejahtera (D'bro Chicken & Burger) Kota Depok. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 2379-2390.
- Ranjani, O., & Apriansyah, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Duta Nusantara Di Bojongsari Depok. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 925-936.
- Rustandi, A. R., & Savitri, E. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Parung Kabupaten Bogor. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 4(3), 368-379.
- Saputri, J., & Sartika, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Tani Abadi Tangerang. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 83-89.
- Sari, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 446.
- Sumiaty, R. Y., & Cay, S. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Multi Solusi Bumi Serpong Damai Tangerang Selatan. *RJABM (Research Journal of Accounting and Business Management)*, 8(1), 77-90.
- Yuniarsih, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Parung Bogor. *JURNAL KONSISTEN*, 1(3), 89-100.
- Zai, P., & Hindriari, R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Asia Afrika Food Tanah Abang Jakarta Pusat. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 4(3), 479-488