JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 3, Maret 2025
E-ISSN : 3047-7824

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASTRO TECHNOLOGIES INDONESIA PADA DIVISI HUB TANGERANG CITY

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF PT ASTRO TECHNOLOGIES INDONESIA EMPLOYEES IN THE TANGERANG CITY HUB DIVISION

Ahmad Endin Saputera[1], Ibrahim Bali Pamungkas[2]
[1,2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : ahmadendinsaputraofficial@gmail.com[1], dosen01015@unpam.ac.id[2]*

Article Info

Received : 22-02-2025
Revised : 24-02-2025
Accepted : 26-02-2025
Published: 01-03-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance at PT. Astro Technologies Indonesia in the Tangerang City Hub Division, to determine the effect of the work environment on employee performance at PT. Astro Technologies Indonesia in the Tangerang City Hub Division, and to determine the effect of employee performance and work motivation on employee performance at PT. Astro Technologies Indonesia in the Tangerang City Hub Division. This study uses a quantitative method. The sampling technique is to use a saturated sample with a population of 71 employees, so that the sample used is the total number of the population. The data collection technique in this study uses a questionnaire. The analysis method uses instrument testing, classical assumption testing, regression testing, correlation coefficient testing and determination coefficient testing and hypothesis testing. the results of the study indicate that there is a positive and significant influence simultaneously between motivation (X1) and work environment (X2) on employee performance (Y) at PT. Astro Technologies Indonesia in the Tangerang City Hub Division. This can be proven by looking at the output table of the multiple linear regression equation Y = a + b1x1 + b2x2 is Y = 29.516 + 0.316 (X1) + 0.530 (X2). This regression equation can be concluded that there is a positive influence between motivation (X1) and work environment (X2) on employee performance (Y). The constant a = 13.847 indicates that the current employee performance value (Y) is assumed to be 13.847 units with the assumption that the motivation variables (X1) and work environment (X2) have fixed values. The constant b1x1 = 0.316 indicates that if there is a one-unit increase in the motivation variable (X1), the employee performance value (Y) will increase by 0.316 units. The constant b2x2 = 0.530 indicates that if there is a one-unit increase in the work environment variable (X2) then the employee performance value (Y) will increase by 0.530 units. Based on the results of the F test (Simultaneous Test) it is known that F count is 18.057 with a significance level of 0.000 <0.05. Then the degree of freedom (df) is (k-1) or the degree of the numerator and (n-k) for the degree of the denominator, where N = number of respondents and k = number of variables studied, then the F table is 3.13. So that the F count value is greater than F table (18.057> 3.13) then it can be concluded that there is a positive and significant influence between motivation and work environment on employee performance simultaneously at

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 3, Maret 2025
E-ISSN : 3047-7824

PT. Astro Technologies Indonesia in the Tangerang City Hub Division where H03 and Ha3 are accepted. The R square value = 0.589, which means that motivation and work environment have an influence on employee performance of 68.6%, while the remaining 31.4% is influenced by other factors

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astro Technologies Indonesia Pada Divisi Hub Tangerang City, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Astro Technologies Indonesia Pada Divisi Hub Tangerang City, dan untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astro Technologies Indonesia Pada Divisi Hub Tangerang City. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun teknik sampling yaitu menggunakan sampel jenuh dengan jumlah populasi sebanyak 71 orang karyawan, sehingga sampel yang digunakan adalah jumlah keseluruhan dari jumlah populasi. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Astro Technolgies Indonesia Pada Divisi Hub Tangerang City. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat tabel output persamaan regresi linear berganda Y = a + b1x1 + b2x2adalah Y = 29,516 + 0,316 (X_1) + 0,530 (X_2). Persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Konstanta a = 13,847 menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan (Y) saat ini di asumsikan bernilai 13,847 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) bernilai tetap. Konstanta b1x1= 0,316 menunjukkan bahwa jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel motivasi kerja (X_1) maka nilai kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,316 satuan.Konstanta b2x2 = 0,530 menunjukkan bahwa jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel lingkungan kerja fisik (X_2) maka nilai kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,530 satuan. Berdasarkan dari hasil uji F (Uji secara Simultan) diketahui F_{hitung} sebesar 18.057 dengan tingkat sigifikan sebesar 0,000 < 0,05. Kemudian *degree of freedom* (df) sebesar (k-1) atau derajat pembilangnya dan (n-k) untuk derajat penyebutnya, dimana N = jumlah responden dan k = jumlah variabel yang diteliti, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,13. Sehingga nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (18.057 > 3,13) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Astro Technolgies Indonesia Pada Divisi Hub Tangerang City dimana H03 dan Ha3 diterima. Nilai R square = 0,589 yang artinya motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan memberikan pengaruh sebesar 68,6% sedangkan sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi oleh faktor lain

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

PENDAHULUAN

Motivasi menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi memberikan dorongan yang membuat seseorang lebih bersemangat dalam bekerja dan memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi. Mangkunegara (2017) mendefinisikan motivasi sebagai suatu energi pendorong untuk memacu semangat kerja seseorang. Dengan adanya motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, perusahaan dapat memperoleh kinerja yang lebih optimal. Motivasi kerja setiap individu dapat bervariasi, misalnya keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga atau mengembangkan karier pribadi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 3, Maret 2025
E-ISSN : 3047-7824

dukungan berupa pelatihan soft skill agar motivasi karyawan meningkat dan kinerja mereka menjadi lebih optimal.

Selain dorongan intrinsik, faktor lingkungan kerja turut memberikan kontribusi yang besar dalam menentukan kualitas kerja individu di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menguntungkan mencakup berbagai aspek, termasuk pencahayaan yang tepat, tingkat kebisingan rendah, dan kondisi area kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman mampu menambah tingkatan produktivutas serta moralitas bagi karyawan, sementara apabila ekosistem kerja tidak mendukung, hal tersebut dapat membentuk presepsi tertentu terhadap standar kinerja tang diharapkan dari karyawan.

PT Astro Technologies Indonesia merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan eceran secara online melalui media elektronik yang berdiri sejak 2021. Namun, dalam operasionalnya, perusahaan masih menghadapi berbagai kendala, seperti kurangnya fasilitas kerja yang memadai dan kondisi lingkungan kerja yang belum optimal. Berdasarkan survei awal terhadap karyawan, ditemukan bahwa motivasi kerja mereka masih rendah, terutama dalam hal penghargaan atas kinerja yang telah diberikan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja fisik seperti sirkulasi udara yang buruk, pencahayaan yang redup, serta tingkat kebisingan yang tinggi menjadi problem untuk manajemen perusahaan guna meningkatkan kenyamanan lingkungan sehingga produktivitas sumber daya manusia yang ada maksimal. Berikut hasil pra survei penelitian yang didapatkan:

Tabel 1. 1 Hasil Kuisioner Pra-Survey Mengenai Motivasi Kerja Karyawan

PT Astro Technologies Indonesia Divisi Hub Tangerang City

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah Sampel
1	Saya Konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah disepakati	18	18	36
2	Saya menjalin Kerjasama yang baik dengan rekan kerja	19	17	36
3	Saya sangat antusias untuk memiliki prestasi tinggi	35	1	36
4	Saya mendapatkan penghargaan diri dari perusahaan atas kinerja yang diberikan	9	27	36
5	Saya memiliki hubungan baik dan saling mendukung dengan rekan kerja	33	3	36

Sumber : Hasil Pra-Suvei PT Astro Technologies Indonesia Divisi Hub Tangerang City

Hasil pra-survei terhadap 36 responden menunjukkan bahwa beberapa karyawan merasa kurang termotivasi untuk memperoleh penghargaan dari perusahaan atas kinerja yang telah mereka kerjakan. Ini bisa dilihat pada tabel 1.1 diatas adanya beberapa indikator yang menunjukkan bahwa rendahnya motivasi kerja berkontribusi terhadap penurunan produktivitas karyawan. Motifasi merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berkembang secara mandiri atau melalui pengaruh eksternal, seperti kompensasi finansial dan non-finansial, yang berdampak pada hasil kerja yang dicapai. Selain faktor motivasi, lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi hasil kinerja kaaryawan. Berdasarkan hasil observasi, masih terdapat keterbatasan fasilitas yang tersedia bagi karyawan, yang berdampak negatif terhadap produktivitas mereka bisa sebagaimana pada tabel berikut

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 3, Maret 2025
E-ISSN : 3047-7824

Tabel 1. 2 Tabel Yang Mempengaruhi Lingkungan kerja Fisik Karyawan

PT Astro Technologies Indonesia Divisi Hub Tangerang City

No	Faktor	Ekspetasi	Realita	Keterangan
1	Sirkulasi udara	Dingin	Panas	Belum mencukupi
2	Pencahayaan	Terang	Redup	Belum mencukupi
3	Tingkat kebisingan	Tenang	Bising	Belum mencukupi
4	Keamanan	Aman	Tidak aman	Belum mencukupi

Sumber : Hasil Observasi pada PT Astro Technologies Indonesia Divisi Hub Tangerang City

Berdasarkan hasil analisis tabel yang tersedia, ditemukan bahwa kurangnya pencahayaan di tempat kerja dapat mengganggu aktifitas karyawan saat bekerja. Selain itu, suhu ruangan yang lembab dan panas sering menjadi keluhan utama, ditambah dengan tingkat kebisingan yang tinggi yang menyebabkan ketidaknyamanan serta berkurangnya tingkat konsentrasi saat bekerja. Selain itu, faktor keamanan yang belum optimal juga mempengaruhi kenyamanan serta efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi indikator yang dapat mempengaruhi baik atau buruknya produktivitas dari karyawan.

Tabel 1. 3 Laporan Penjualan Tahunan

PT Astro Technologies Indonesia Divisi Hub Tangerang City

Tahun	Target (dalam rupiah)	Realisasi (dalam rupiah)	Presentase Pencapaian (%)
2021	151.150.250.600	105.352.531.300	69,7
2022	151.150.250.600	103.320.532.400	68,3
2023	151.150.250.600	102.110.178.800	67,5

Sumber : Hasil Pra-Suvei PT Astro Technologies Indonesia Divisi Hub Tangerang City

Laporan Penjualan Departemen PT Astro Tangerang Hub Tangerang selama 3 (tiga) tahun kebelakang menunjukkan penurunan tren ini. Pada tahun 2021, lokasi penjualan mencapai 69,7%, turun menjadi 68,3% pada tahun 2022 dan kembali menjadi 67,5% pada tahun 2023. Perbedaan antara tujuan perusahaan dan implementasi penjualan mencerminkan penurunan layanan karyawan, terutama di sektor penjualan. Berbagai faktor dapat berkontribusi pada kinerja yang kurang optimal. Kurangnya keterampilan karyawan, ketidaksetaraan dalam harapan pekerjaan, kurangnya umpan balik, kurangnya pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan keterampilan karyawan dalam mencapai standar kerja yang ditunjuk.

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas
Untuk membuktikan bahwa suatu kuesioner valid, maka harus dilakukan uji validitas

b. Uji Reliabilitas
Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 3, Maret 2025
E-ISSN : 3047-7824

c. Uji Asumsi Klasik
   1) Uji Normalitas
      Menurut Ghozali (2019 : 160), "Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak".
   2) Uji Multikolinearitas
      Menurut Ghozali (2020: 105), "Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas".
   3) Uji Heterokedastisitas
      Menurut Ghozali (2021 : 139), "Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain".

d. Uji Regresi Linier
   Analisis regresi ganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas).

e. Analisis Koefisien Korelasi
   Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama

f. Uji Koefisien Determinasi (R2)
   Menurut Ridwan (2016 : 81) untuk mengetahui besarnya sumbangan sebuah variabel bebas terhadap variasi (naik atau turunnya) variabel terikat, maka digunakan koefisien determinasi (KD)

g. Uji Hipotesis
   Menurut Ghozali (2016:84) "pengujian hipotesis secara parsial, dapat diuji dengan menggunakan rumus uji t. Uji F ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel dependen terhadap model yang telah dibuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.383	0.2335	Valid
2	0.445	0.2335	Valid
3	0.545	0.2335	Valid
4	0.740	0.2335	Valid
5	0.570	0.2335	Valid
6	0.719	0.2335	Valid
7	0.712	0.2335	Valid
8	0.666	0.2335	Valid
9	0.650	0.2335	Valid
10	0.421	0.2335	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS21, 2023

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 3, Maret 2025
E-ISSN : 3047-7824

Dari table 4.7 diatas memperlihatkan bahwa semua elemen testimonial dari variabel motivasi yang diperoleh dari data utama dalam hasil kuesioner diproses dalam SPSS21. Validitas ini didokumentasikan sebagai R-table, derajat kebebasan = responden - variabel = 71 - 2 = 69, dengan nilai jumblah R-Balt, sebagai R-Table. Oleh karena itu, data layak untuk digunakan dalam penelitian

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.545	0.2335	Valid
2	0.627	0.2335	Valid
3	0.775	0.2335	Valid
4	0.806	0.2335	Valid
5	0.751	0.2335	Valid
6	0.783	0.2335	Valid
7	0.744	0.2335	Valid
8	0.388	0.2335	Valid
9	0.390	0.2335	Valid
10	0.267	0.2335	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS21, 2024

Tabel 4.8 di atas memperlihatkan bahwa semua elemen deskripsi diperoleh dari data utama temuan dan diproses di SPSS21. Ini berlaku untuk nilai angka pada Tabel R sebagai representasi R jika derajat kebebasan = responden - variabel = 71-2 = 69 dan > 0,2335. Maka dari hasil tersebut data dinyatakan layak untuk dijadikan data dalam penelitian

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.716	0.2335	Valid
2	0.615	0.2335	Valid
3	0.668	0.2335	Valid
4	0.564	0.2335	Valid
5	0.605	0.2335	Valid
6	0.599	0.2335	Valid
7	0.451	0.2335	Valid
8	0.418	0.2335	Valid
9	0.560	0.2335	Valid
10	0.615	0.2335	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS21, 2024

Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variable kinerja karyawan (Y) yang diperoleh dan diolah menggunakan Spss 21 menunjukkan hasil jika data yang digunakan dalam penelitian valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, dengan perhitungan derajat kebebasan df = responden – variabel = 71 - 2 = 69, > 0,2335. Dengan demikian, data tersebut cocok untuk digunakan dalam penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	10

Sumber: Pengolahan data SPSS21

Tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi reliabel karena nilai conbach's alpha lebih dari 0,60 (0,792 > 0,60).

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 3, Maret 2025
E-ISSN : 3047-7824

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.813	10

Sumber: Pengolahan data SPSS21

Tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja fisik dinyatakan reliabel karena nilai conbach's alpha lebih dari 0,60 (0,813 > 0,60).

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

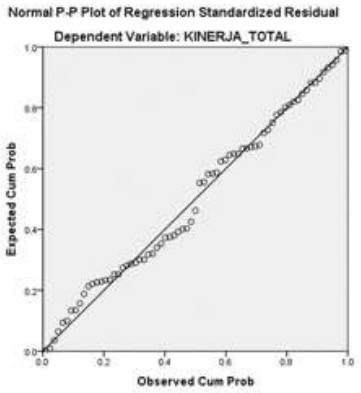
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.776	10

Sumber: Pengolahan data SPSS21

Tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa variable kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena nilai conbach's alpha lebih dari 0,60 (0,776 > 0,60)

2. Uji Asumsi Klasik

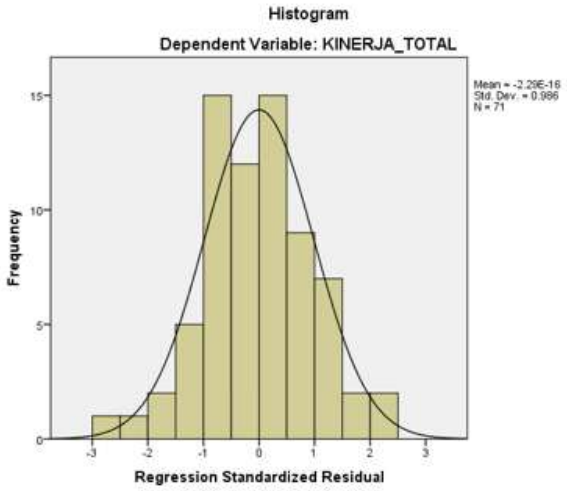
a. Uji Normalitas



Gambar 4. 2 P-Plot Regression Standarized Residual

Dapat diketahui dari grafik di atas. Dalam diagram plot normal, prinsip dapat diatasi dengan mempertimbangkan penyebaran (titik) data pada sumbu diagonal diagram atau histografi dan residu. Dari grafik di atas, dapat dilihat jika titik -titik di sekitar garis tersebar di sekitar garis dan terus mengikuti garis diagonal. Kesimpulan dapat ditarik bahwa data yang tersisa untuk variabel motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan layanan karyawan (Y) yang diteliti biasanya merupakan data yang didistribusikan. Hasil pertama dari kesehatan diagram histogram adalah:

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 3, Maret 2025
E-ISSN : 3047-7824



Gambar 4. 3 Hasil Output Normalitas Histogram

Tabel 4. 13 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.52160033
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.651
Asymp. Sig. (2-tailed)		.791
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

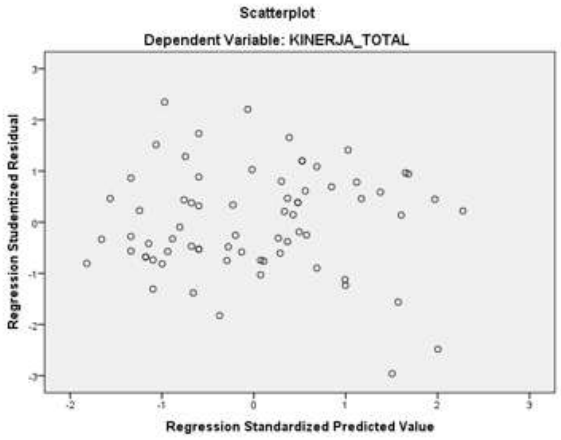
Sumber: Output SPSS21 yang diolah,2023

Table 4.13 di atas, nilai yang signifikan (2Taileed) dikatakan karena fakta bahwa penting jika 0,05 atau lebih berarti bahwa data didistribusikan secara normal. Ini didokumentasikan berdasarkan ukuran statistik uji Kolmogorovsmirnov sebesar 0,791.

b. Uji Heteroskedastisitas

Gambar plot berikut menunjukkan jika titik -titik terdistribusi secara acak baik naik dan turun atau nol. Pola difusi titik -titik kemudian tidak diperluas, dipersempit lagi dan meningkat, dan titik -titik tidak terstruktur. Selanjutnya, kita dapat menarik kesimpulan bahwa model regresi ini tidak menginduksi heterosco.

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 3, Maret 2025
E-ISSN : 3047-7824



Gambar 4. 4 Hasil Output Heteroskedastisitas Scatterplot

c. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14 Nilai Tollerance dan VIF Coefficients

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.847	5.301		2.612	.011		
	MOTIVASI_TOTAL	.205	.109	.189	1.888	.063	.962	1.039
	LINGKUNGAN_TOTAL	.495	.095	.522	5.228	.000	.962	1.039

a. Dependent Variable: KINERJA_TOTAL

Table 4.14 di atas, toleransi untuk variabel motivasi kerja serta lingkungan kerja fisik 0,962 dan 0,962, dengan keduanya memiliki nilai > 0,10 dan nilai VIF untuk variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik < 10 (1.039 < 10).

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 15 Tabel Autokorelasi (Durbin-Watson)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.589[a]	.347	.328	3.573	2.440

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_TOTAL, MOTIVASI_TOTAL
b. Dependent Variable: KINERJA_TOTAL

Table 4.15 di atas memperlihatkan nilai Durbbin Watson sebesar 2.440. Jika kriteria tabel autokorelasi ditampilkan, tidak ada nilai yang terjadi antara 1.550 dan 2.440. Ini diberikan oleh nilai DW = K2 dari DL = 1.468 dan DU = 1.630. 4 -dl = 2.531 dan 4 -du = 2.369. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada autokorelasi yang ditemukan dalam penelitian model regresi ini

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 3, Maret 2025
E-ISSN : 3047-7824

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 18 Hasil Pengolahan Regresi Linear Berganda Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.847	5.301		2.612	.011		
	MOTIVASI_TOTAL	.205	.109	.189	1.888	.063	.962	1.039
	LINGKUNGAN_TOTAL	.495	.095	.522	5.228	.000	.962	1.039
a. Dependent Variable: KINERJA_TOTAL								

Sumber: data primer yang diolah SPSS 21

Berdasarkan persamaan regresi **Y = 13,847 + 0,205X1 + 0,495X2**, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi dalam tabel B yang bernilai positif. Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 13,847 menunjukkan bahwa tanpa pengaruh variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), kinerja karyawan (Y) tetap bernilai 13,847 poin.
b. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif, yang berarti semakin baik pemberian motivasi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,205 untuk setiap peningkatan 1 unit motivasi.
c. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan juga positif, yang berarti semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,495 untuk setiap peningkatan 1 unit lingkungan kerja

4. Uji hipotesis

Tabel 4. 19 Hasil Pengolahan Data Pengujian Hipotesis Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.516	5.139		5.743	.000
	MOTIVASI_TOTAL	.316	.125	.290	2.521	.014
a. Dependent Variable: KINERJA_TOTAL						

Sumber : Data primer yang diolah SPSS21

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai thitung = 2,521, sedangkan nilai ttabel untuk N = 71 adalah 1,667. Karena thitung > ttabel dan nilai signifikansi 0,014 < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Astro Technologies Indonesia, khususnya pada Divisi Hub Tangerang City

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 3, Maret 2025
E-ISSN : 3047-7824

Tabel 4. 20 Hasil Pengolahan data pengujian Hipotesis Variabel Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.802	3.881		5.360	.000
	LINGKUNGAN_TOTAL	.530	.095	.559	5.602	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_TOTAL

Sumber : Data primer yang diolah SPSS22. 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai thitung = 5,602, sedangkan nilai ttabel untuk N = 71 adalah 1,667. Karena thitung > ttabel dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Astro Technologies Indonesia, khususnya pada Divisi Hub Tangerang City.

Tabel 4. 21 Hasil Pengolahan Data Pengujian Hipotesis (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	461.038	2	230.519	18.057	.000[b]
	Residual	868.117	68	12.766		
	Total	1329.155	70			

a. Dependent Variable: KINERJA_TOTAL
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_TOTAL, MOTIVASI_TOTAL

Sumber: Data primer yang diolah SPSS21,2023

Berdasarkan tabel di atas, nilai fcount adalah 18.057 dan nilai signifikannya adalah 0.000. Untuk p-value < Alfa. Karena nilai-p (0,000) kurang dari tingkat signifikansi 5% (0,05), H0 ditolak dan H3 diterima. Selain itu, hasil tes menunjukkan bahwa fcount (18.057) > ftable (3.13), yang memungkinkan kita untuk menarik kesimpulan bahwa H3 dapat diterima. Ini berarti ada dampak positif dan penting pada kinerja karyawan antara motivasi dan lingkungan kerja fisik

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 23 Hasil Koefisiensi Determinasi Antara Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.290[a]	.084	.071	4.200

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_TOTAL

Table 4.23 di atas menunjukkan nilai korelasi disimpan pada 0,290 dan terletak di kisaran 0,20 hingga 0,399, sehingga tingkat rasio diklasifikasikan sebagai lemah. Namun, ada kesalahan dalam pernyataan bahwa efek motivasi kerja (x1) sangat kuat karena hubungannya sebenarnya lemah berdasarkan interpretasi tabel korelasi. Selain itu, nilai R-squared 0,084 menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) adalah 8,4% untuk kinerja karyawan (Y), sedangkan 91,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 3, Maret 2025
E-ISSN : 3047-7824

Tabel 4. 24 Hasil Koefisien Determinasi Antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.559[a]	.313	.303	3.639

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_TOTAL

Table 4.24 di atas menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,559 terletak di kisaran 0,40-0,599, itulah sebabnya rasionya cukup kuat, jadi tidak terlalu kuat. Oleh karena itu, pernyataan tersebut memiliki efek yang salah bahwa lingkungan kerja fisik (x2) mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan (Y). Karena hubungan sebenarnya cukup kuat berdasarkan tabel interpretasi korelasi. Selain itu, nilai R-squared 0,313 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (x2) memiliki dampak 31,3% pada kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya 68,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian

Tabel 4. 25 Korelasi Nilai R Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.589[a]	.347	.328	3.573	2.440

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_TOTAL, MOTIVASI_TOTAL
b. Dependent Variable: KINERJA_TOTAL

Sumber: Data primer yang diolah SPSS21,2023

Table 4.25 diatas menunjukkan nilai R sebesar 0,589 dan berkisar antara 0,40 hingga 0,599, sehingga rasionya sangat kuat. Kesimpulannya adalah bahwa variabel motivasi kerja (x1) dan lingkungan kerja fisik (x2) memengaruhi variabel kinerja karyawan (y). Nilai R-Squared 0,347 menunjukkan bahwa motivasi kerja (x1) dan lingkungan kerja fisik (x2) memiliki dampak 34,7% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan 65,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, penulis merumuskan beberapa kesimpulan, termasuk:

1. Motivasi kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja PT Astro Technologies Indonesia Divisi Hub Tangerang City. Ini dapat dilihat dari nilai t_count yang lebih besar dari t_tabel (2.521> 1.667), dan merupakan nilai yang signifikan di bawah 0,05 (0.000 < 0,05).
2. Lingkungan kerja fisik juga memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan di PT Astro Technologies Indonesia Divisi Hub Kota Tangerang. Menurut nilai t_count, ini jelas sebagai nilai signifikan di bawah 0,05 (0,000 < 0,05) sebagai T_table (5,602 > 1,667)..
3. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Astro Technologies Indonesia Divisi Hub Tangerang City. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} (18,057 > 3,13) serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05).

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016;30). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara.(2017;20). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Afandi (2018:89) Indikator Kinerja Karyawandete

Afandi, P. (2018;5). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2017;1). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.

Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 312-321.

Desiawandini, S. R., & Fuadati, S. R. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm), 7(9).

Dessler, G. (2020;16). Human Resource Management Sixteenth Edition Gary Dessler Florida International University. Florida: Pearson

Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 13(1), 1-13.

Ghozali, I. (2017; 145). Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali, I. (2019;9). Desain Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif. Semarang: Universitas Diponegoro

Ghozali, Imam. (2016;8) . Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. (2019;20). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu S.P. (2014;1). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan Belas. Bandung:Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P. (2020;50). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu SP. (2014;9). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Empat Belas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara

Hasibuan. (2021;30). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta:Bumi Aksara

Kasmir. (2016;3). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok: PT Rajaa Grafindo Persada

Maknoliani, Y., & Fidayan, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT Dongkwang Kabupaten Bandung). KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 9(2), 46-60

Masram Dan Mu'ah. (2017;10). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zifatama Publiser

Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170-183

Nurmala, N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan.(Skripsi Manajemen 2015)

Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, 8(1), 27-36

Rivai, Veithzal. (2020;80). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.

Samsudin, Sadili. (2019;254) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustakaa Setia.
Sedarmayanti . (2020;283). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju .
Sedarmayanti. (2017;4). Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
Sedarmayanti. (2017;4). Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung
Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(2), 273-281.
Sugiyono. (2020;90). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
Sunyoto (2019:44) Indikator Lingkungan Kerja
Sunyoto, Danang (2019: 2-3)Indikator Motivasi Kerja
Sunyoto, Danang (2019;9). Manajemen Sumber Daya Manusia : Yogyakarta : CAPS (Center Of Academic Publishing Service).