



Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Syawalindo Pratama Rezeki Sawangan Depok

The Influence Of Motivation And Physical Work Environment On Employee Performance At PT Syawalindo Pratama Rezeki Sawangan Depok

Dina Tania Randini¹, Siti Aesah²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : dinat2211@gmail.com^{1*}, dosen1223@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 10-04-2025

Revised : 12-04-2025

Accepted : 14-04-2025

Published : 16-04-2025

Abstract

The purpose of this research is to determine whether there is an influence between motivation and the physical work environment on employee performance at PT. Syawalindo Pratama Rezeki Sawangan Depok. The method used is associative research with a quantitative approach. There is a sample of 60 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of this research are that motivation and the physical work environment have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 4.349 + 0.689X_1 + 0.203X_2$, with a correlation coefficient value of 0.800 and a coefficient of determination value of 62.1% while the remainder is 37.9% influenced by other factors. The t test shows that the t_{count} value is $4.371 > t_{table} 1.672$ with a significance of $0.000 > 0.005$. Partially there is a significant influence between work motivation and employee performance. The results of the F test show an F_{count} value of $29.626 > F_{table} 2.77$ with a significance level of $0.000 < 0.050$ indicating that work motivation and the physical work environment together have a positive and significant effect on employee performance at PT. Syawalindo Pratama Rezeki Sawangan Depok.

Keywords: Motivation, Physical Work Environment, Employee Performan

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Syawalindo Pratama Rezeki Sawangan Depok. Metode yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Terdapat sampel 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,349 + 0,689X_1 + 0,203X_2$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,800 dan nilai koefisien determinasi sebesar 62,1% sedangkan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi faktor lain. Uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} 4,371 > t_{tabel} 1,672$ dengan signifikansi $0,000 > 0,005$ secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} 29,626 > F_{tabel} 2,77$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$ menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara Bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Syawalindo Pratama Rezeki Sawangan Depok.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Seseorang karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi jika ada kesesuaian yang baik antara pekerjaannya dengan kemampuannya. Jika ini dilakukan, akan ada rasa tanggung jawab atas



pekerjaan dan kemauan untuk berpartisipasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui melaksanakan tugas-tugas secara maksimal. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pada umumnya PT. Syawalindo adalah salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak di bidang distributor peralatan – peralatan laboratorium umum, dan laboratorium Kesehatan. Namun seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi, perusahaan kami terus melakukan inovasi dan penelitian tentang kebutuhan teknologi serapan terapan seiring dengan perkembangan ekonomi negara Indonesia untuk bersaing dengan negara lain dalam hal ilmu pengetahuan dan teknologi. Dimana betapa pentingnya motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan dan yang menjadi permasalahannya adalah bagaimana mengarahkan kekuatan dan potensi atasan dan bawahan agar siap bekerja sama secara efektif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hal-hal di atas penulis ingin meneliti bahwa adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini peneliti melihat suatu permasalahan di PT. Syawalindo Pratama Rezeki Sawangan Depok.

Tabel 1. 1 Fenomena Kinerja Karyawan Pada PT Syawalindo Pratama Rezeki Sawangan Depok

Indikator	Fakta Riil Kinerja Karyawan
Kuantitas Kerja	Dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna yang meliputi ketelitian dalam bekerja dan hasil pekerjaan yang memenuhi standar seperti kerapihan.
Kualitas Kerja	Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
Tanggung jawab	Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
Kerjasama	Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
Inisiatif	Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan.

Sumber : PT Syawalindo Pratama Rezeki

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih perlu ada peningkatan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik ketika beban kerja yang ditetapkan tercapai jika realisasi hasil kerja tinggi dari pada yang ditetapkan. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, motivasi dan lingkungan kerja fisik pada PT Syawalindo Pratama Rezeki masih belum maksimal sesuai yang diharapkan

Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Syawalindo Pratama Rezeki Sawangan Depok

Aspek	Realisasi	Target Realisasi	Keterangan
Kualitas	80%	100%	Baik
Kuantitas	80%	100%	Baik
Tanggung Jawab	65%	100%	Kurang Baik
Kerjasama	80%	100%	Baik
Inisiatif	70%	100%	Cukup

Sumber : PT. Syawalindo Pratama Rezeki 2023

Berdasarkan data tabel kinerja karyawan pada PT. Syawalindo Pratama Rezeki di atas menunjukkan bahwa persentase kinerja karyawan mengalami penurunan. Dengan target realisasi sebesar 100%, dapat dilihat realisasi kinerja dalam waktu satu tahun tersebut masih cukup banyak yang tidak mencapai target. Misalnya sebagai contoh persentase kinerja tanggung jawab ialah 65% . Lalu contoh lainnya terdapat pada kinerja inisiatif mempunyai persentase sebesar 70% . Dari tabel di atas memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan PT. Syawalindo Pratama Rezeki pada tahun 2023 masih kurang optimal dan masih belum maksimal



Tabel 1. 3 Hasil Pra – Survey Motivasi Kerja di PT Syawalindo Pratama Rezeki

No	Pernyataan	Setuju		Kurang Setuju		Jumlah
		Orang	%	Orang	%	
1	Atasan selalu memberikan semangat kepada karyawan dalam mengerjakan segala pekerjaan	13	43,3%	17	56,6%	30
2	Dalam pengambilan keputusan, atasan selalu melibatkan karyawan	20	66,6%	10	33,3%	30
3	Perusahaan selalu memberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi bagi karyawan	10	33,3%	20	66,6%	30
4	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab saya	16	53,3%	14	46,6%	30

Sumber : PT. Syawalindo Pratama Rezeki 2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dijelaskan bahwa motivasi yang diberikan atasan terhadap karyawan berpengaruh 43,3% terhadap semangat kerja karyawan dalam menjalani dan melakukan pekerjaan yang baik, ada 56,6% karyawan yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Dalam pengambilan keputusan menurut karyawan 33,3% yang beranggapan bahwa atasan kurang melibatkan bawahan terhadap pengambilan keputusan menurut data diatas sebanyak 66,6% karyawan kurang setuju atas pengapresiasian perusahaan terhadap karyawan. Sebenarnya penghargaan itu merupakan salah satu point penting untuk karyawan karena dengan adanya penghargaan itu dapat memotivasi karyawan supaya semangat lagi bekerja dan dapat meningkatkan kualitas kerjanya.

Tabel 1. 4 Data Lingkungan Kerja Fisik PT. Syawalindo Pratama Rezeki

No	Lingkungan	Fasilitas	Jumlah	Kondisi		Keterangan
				Baik	Buruk	
1	Sarana	Meja	65	60	5	5 Rusak Berat
		Kursi	73	65	8	8 Rusak Berat
		Komputer/Laptop	23	18	5	5 Rusak Berat
		Printer	15	9	6	6 Rusak Sementara
		AC	17	10	7	7 Rusak Berat
		Infocus	3	3	0	Baik
		Lemari	10	10	0	Baik
		Hardisk	8	8	0	Baik
		Mesin absensi	6	6	0	Baik
No	Lingkungan	Fasilitas	Jumlah	Kondisi		Keterangan
				Baik	Buruk	
2	Prasarana	Ruang Direktur	1	1	0	Baik
		Ruang Finance	1	1	0	Baik
		Ruang Meeting	1	1	0	Baik
		Ruang Manager HR	2	1	1	1 Ruang Tidak Terpakai
		Resepsionis	1	1	0	Baik
		Gudang	1	0	1	1 Ruang Kondisi Buruk
		Musholla	2	1	1	1 Mushola Seadanya
		Tempat Wudhu	1	1	0	Baik
		Toilet	3	2	1	1 Toilet Tidak Terpakai
		Dapur	1	1	0	Baik

Sumber : PT Syawalindo Pratama Rezeki 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.4 menunjukkan fasilitas sarana yang ada pada lingkungan kerja banyak yang sudah rusak berat atau tidak berfungsi terutama peralatan penunjang kerja seperti meja, kursi, komputer/laptop dan printer. Selain itu keadaan bangunan tempat kerja seperti ruang manager HR, gudang, toilet, dan musholla yang tersedia masih kurang standar yang dibutuhkan sebuah instansi.



Lingkungan kerja memberikan pengaruh kepada pegawai baik yang bersentuhan secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, jika lingkungan kerja fisik terdapat peralatan yang kurang mendukung tentunya akan menimbulkan rasa kurang nyaman dan menurunkan semangat kerja karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan pada PT Syawalindo Pratama Rezeki, sepertinya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi ini sangat mempengaruhi ketika karyawan tidak bisa memenuhi tugas yang sudah diberikan sesuai batas waktunya dan akan menghambat proses pelayanan kepada masyarakat. Tentunya masalah-masalah seperti ini harus segera diperbaiki agar tidak menghambat kepada visi dan misi.

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Menurut Budiastuti & Bandur (2018:168) "validitas merupakan suatu ketepatan dan/atau kecermatan alat/instrumen penelitian dalam mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian".

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Budiastuti & Bandur, 2018) tujuan utama uji reliabilitas instrumen penelitian adalah mengukur konsistensi alat ukur yang digunakan dalam penelitian kuantitatif

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, dan autokorelasi pada model regresi. Pemenuhan asumsi klasik diperlukan agar model regresi menghasilkan estimasi yang tidak bias dan ujiannya dapat dipercaya

3. Uji Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat positif atau negatif, serta untuk memprediksi nilai variabel dependen jika terjadi perubahan pada variabel independen. Menurut Zahriyah, Supriani, Parmono, & Mustofa (2021:62) "Analisis Regresi Linier Berganda adalah analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas atau variabel estimator atau variabel independent terhadap satu variabel terikat atau variabel dependent atau variable".

4. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Supriadi (2021), Korelasi Product Moment memiliki dua kegunaan utama dalam penelitian, pertama untuk menentukan ada tidaknya hubungan signifikan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen), serta untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam bentuk persentase

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur sejauh mana model yang dibentuk mampu menjelaskan variasi yang terjadi dalam variabel independen. Rentang nilai koefisien determinasi ini terletak antara nol dan satu. Ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel independen melalui model yang digunakan. Semakin mendekati nilai satu, semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variasi dalam variabel independen. Sebaliknya, semakin mendekati nol, semakin rendah kemampuan model tersebut.



6. Uji Hipotesis

Menurut Arikunto dalam (Setyawan, 2021), "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris". Hipotesis merupakan sebuah pernyataan yang mengandung prediksi atau asumsi terkait dengan hubungan antara variabel yang tengah diselidiki dalam sebuah penelitian. Namun, kebenaran hipotesis tersebut haruslah diuji secara empiris melalui pengumpulan dan analisis data yang relevan. Dengan demikian, proses pengujian hipotesis memegang peran yang sangat penting dalam menetapkan validitas serta keabsahan suatu penelitian ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9 Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	No item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,451	0,254	Valid
2	X1.2	0,755	0,254	Valid
3	X1.3	0,308	0,254	Valid
4	X1.4	0,620	0,254	Valid
5	X1.5	0,697	0,254	Valid
6	X1.6	0,685	0,254	Valid
7	X1.7	0,741	0,254	Valid
8	X1.8	0,754	0,254	Valid
9	X1.9	0,712	0,254	Valid
10	X1.10	0,591	0,254	Valid

Sumber : data diolah oleh software SPSS v 26

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada motivasi kerja (X1) dan data item kuesioner 1 sampai 10 adalah valid dengan berdasarkan r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dimana $r_{tabelnya}$ adalah 0,254.

Tabel 4. 10 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	No item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	X2.1	0,521	0,254	Valid
2	X2.2	0,587	0,254	Valid
3	X2.3	0,541	0,254	Valid
4	X2.4	0,605	0,254	Valid
5	X2.5	0,440	0,254	Valid
6	X2.6	0,679	0,254	Valid
7	X2.7	0,638	0,254	Valid
8	X2.8	0,707	0,254	Valid
9	X2.9	0,791	0,254	Valid
10	X2.10	0,663	0,254	Valid

Sumber : data diolah oleh software SPSS v 26

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada lingkungan kerja fisik (X2) dari data item kuesioner 1 sampai 10 adalah valid dengan berdasarkan r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dimana $r_{tabelnya}$ adalah 0,254.

Tabel 4. 11 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	No item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	Y1	0,724	0,254	Valid
2	Y2	0,699	0,254	Valid
3	Y3	0,735	0,254	Valid
4	Y4	0,805	0,254	Valid
5	Y5	0,784	0,254	Valid
6	Y6	0,790	0,254	Valid
7	Y7	0,788	0,254	Valid
8	Y8	0,537	0,254	Valid
9	Y9	0,719	0,254	Valid
10	Y10	0,716	0,254	Valid

Sumber: data diolah oleh software SPSS v.26



Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada kinerja karyawan (Y) dan data item kuesioner 1 sampai 10 adalah valid dengan berdasarkan r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dimana $r_{tabelnya}$ adalah 0,254.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistic	
Crounbach's Alpha	N of Item
0,804	0,60

Sumber: data diolah oleh software SPSS v 26

Berdasarkan hasil data diatas maka penulis bisa menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) bisa dikatakan reliabel karena nilai pada crounbach alpha lebih besar dari 0,60 yaitu dengan nilai 0,804.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Realibility Statistic	
Crounbach's Alpha	N of item
0,811	0,60

Sumber : data diolah oleh software SPSS v. 26

Berdasarkan hasil data diatas maka penulis bisa menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X2) bisa dikatakan reliabel karena nilai pada crounbach alpha lebih besar dari 0,60 yaitu dengan nilai 0,811

Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistic	
Crounbach's Alpha	N of item
0,900	0,60

Sumber : data diolah oleh software SPSS versi 26

Berdasarkan hasil data diatas maka penulis bisa menyimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) bisa dikatakan reliabel karena nilai pada crounbach alpha lebih besar dari 0,60 yaitu dengan nilai 0,900.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Sumber: data diolah oleh software SPSS Versi 26

Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas Probability Plot



Adapun uji normalitas kolmogorov-smirnov dengan menggunakan program software SPSS Versi 26, bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,22647485
Most. Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,086
	Negative	-,097
Test Statistic		,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Liliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : data diolah oleh software SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas bahwa diketahui nilai uji kolmogorov-smirnov memperoleh signifikasi sebesar 0,200 bahwa dapat disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal karena 0,200 lebih besar dari 0,05 atau (0,200>0,05).

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients								
Model		Understandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(constant)	3,832	3,974		,964	,339		
	Motivasi Kerja	,347	,117	,336	2,973	,004	,521	1,921
	lingkungan kerja fisik	,572	,125	,516	4,565	,000	,521	1,921

a. Dependent Variable : Kinerja karyawan

Sumber : diolah oleh software SPSS Versi 26

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas maka , pada kolom nilai tolerance variabel motivasi kerja adalah 0,521 dan nilai tolerance variabel lingkungan kerja fisik adalah 0,521 atau diatas 0,1 pada kolom VIF. Nilai VIF variabel motivasi kerja yaitu 1,921 dan nilai VIF lingkungan kerja fisik yaitu 1,921 atau dibawah 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas karena dalam penelitian ini nilai tolerance diatas 0,1 yaitu 0,521 dan nilai pada VIF dibawah 10 yaitu 1,921.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 18 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate	Durbin-watson
1	,788 ^a	,620	,607	2,955	1,674
a. Predictors : (Constant), motivasi Kerja, lingkungan Kerja fisik					
b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan					

Sumber : data diolah oleh Software SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi dan hasil pengujian ini dinyatakan tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini bisa dibuktikan dengan nilai durbin-watson sebesar 1,674 yang berada pada interval 1,550-2,460.



d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 19 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

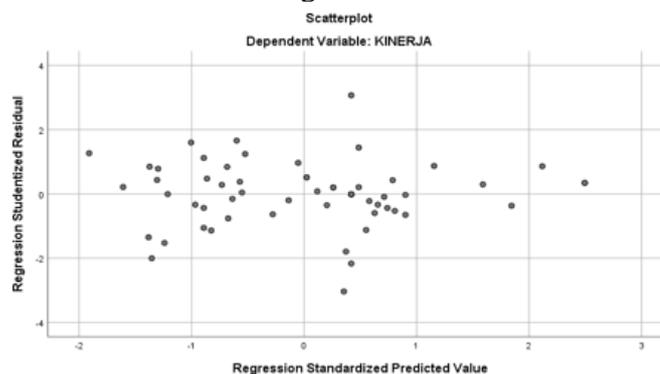
Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error			
1	(constant)	1,603	2,714		,591	,557
	Motivasi kerja	,005	,080	,011	,059	,953
	Lingkungan kerja fisik	,007	,086	,016	,086	,932

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah oleh software SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, uji glejser test model pada variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi 0,953 dan lingkungan kerja fisik X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,932 dimana keduanya nilai signifikasinya (Sig) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas dan sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



Sumber : data diolah oleh Software SPSS Versi 26

Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik diatas jika penyebaran data scatter plot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka peneliti menyimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 22 Hasil Analisis Regresi Berganda Variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error			
1	(constant)	4,349	3,531		1,232	,223
	Motivasi kerja	,689	,112	,664	6,166	,000
	Lingkungan kerja fisik	,203	,119	,184	1,707	,093

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah oleh software SPSS versi 26

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis regresi linear berganda diatas, nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B (koefesien) maka persamaan linear berganda diperoleh sebagai berikut:



$Y = 4,349 + 0,689X1 + 0,203X2$ dari hasil analisis regresi linear berganda tersebut diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja ($X1$) dan lingkungan kerja fisik ($X2$) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan pada pernyataan diatas maka pengaruh tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

- kostanta sebesar 4,349 artinya, jika variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik tidak dipertimbangkan maka kinerja pegawai hanya akan bernilai sebesar 7,791 point.
- Nilai koefisien regresi linear berganda pada variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,689. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila motivasi kerja semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat dan akan bernilai 0,689 point
- Nilai koefisien regresi linear berganda pada variabel lingkungan kerja fisik yaitu sebesar 0,203, maka hal ini dapat diartikan bahwa apabila lingkungan kerja fisik semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat dan akan bernilai 0,203 point

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4. 26 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan 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	,800 ^a	,640	,627	3,283
a. Predictors : (constant), motivasi kerja, lingkungan kerja fisik				
b. Dependent variable : kinerja karyawan				

Sumber : data diolah oleh software SPSSVersi 26

Berdasarkan hasil pengujian diatas bahwa diketahui nilai kolerasi antara motivasi ($X1$) dan lingkungan kerja fisik ($X2$) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,800 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000 artinya motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat.

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4. 29 Hasil Uji Determinasi 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	,800 ^a	,640	,627	3,283
g. predictor : (constant), motivasi kerja, lingkungan kerja fisik				
h. dependet variabel : kinerja karyawan				

Sumber : data diolah oleh software SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,640 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,0%, sedangkan sisanya $(100-64,0\%) = 36,0\%$ dipengaruhi faktor lain.

6. Uji hipotesis

Tabel 4. 30 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,290	4,457		,514	,612
	Motivasi Kerja	,649	,148	,636	4,371	,000
a. Dependent Variable : Kinerja karyawan						

Sumber : data diolah oleh software SPSS Versi 26



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,371 > 1,672)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $(0,000 < 0,005)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 terima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,392 > 1,672)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $(0,000 < 0,005)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja.

Tabel 4. 31 Hasil Uji F

Anova						
Model		Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	572,593	2	286,296	29,626	,000 ^b
	Residual	231,926	24	9,664		
	Total	804,519	26			
a. dependent variable : kinerja karyawan						
b. predictors : (constant), motivasi kerja, lingkungan kerja fisik						

Sumber : data diolah oleh software SPSS versi 26

Berdasarkan dari hasil uji simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 29,626 > F_{tabel} 2,77$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Syawalindo Pratama Rezeki Sawangan Depok.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada BAB IV mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Syawalindo Pratama Rezeki Sawangan Depok, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Syawalindo Pratama Rezeki Sawangan Depok, dengan nilai uji t sebesar $4,371 > 1,672$ diperkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,621 atau 62,1%, sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh factor lain.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Syawalindo Pratama Rezeki Sawangan Depok, dengan nilai uji t sebesar $3,392 > 1,672$ diperkuat dengan nilai koefisien determinasi 0,399 atau 39,9%, sedangkan Sisanya 60,1% dipengaruhi oleh factor lain
3. Motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Syawalindo Pratama Rezeki Sawangan Depok, dengan nilai uji F sebesar $29,626 > 2,77$ diperkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,640 atau 64,0%., sedangkan sisanya 36% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti

DAFTAR PUSTAKA

Afandi (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan indicator). Riau Zanafa Publishing.

Azwar (2017:73), Prosiding Seminar Nasional Manajemen - Universitas Pamulang

Bahri (2019:16), "Metodologi Penelitian Bisnis: Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS" yang diterbitkan oleh Andi Offset, Yogyakarta.

Budiastuti & Bandur (2018:168) "Validitas dan Reliabilitas Penelitian" yang ditulis oleh Dyah Budiastuti dan Agustinus Bandur



- Bungin (2019:34), "Metodologi Penelitian Sosial" yang diterbitkan oleh Kencana Prenada Media Group.
- Creswell (2019:64), "Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches" edisi keempat
- G.R.Terry. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal BAB II, 1.
- Hamalik (2019:173) Kurikulum dan Pembelajaran. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan (2022), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, (2019: 12-13). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan (2017:150) "Manajemen Sumber Daya Manusia" edisi revisi tahun 2017, pada halaman 150.
- Mangkunegara (2019:67) "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" yang diterbitkan oleh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Malayu Hasibuan.(2019).Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Revisi.Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Malayu Hasibuan S.P (2017:141), "Manajemen Sumber Daya Manusia," edisi revisi tahun 2017
- Maslow dalam Sutrisno (2019:55) "Manajemen Sumber Daya Manusia" karya Edy Sutrisno, edisi tahun 2019, pada halaman 55.
- Moleong (2019:34), "Metodologi Penelitian Kualitatif" yang diterbitkan oleh PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nasution (2019:43) , "Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif" yang diterbitkan oleh Tarsito, Bandung.
- Paramita, Rizal, & Sulistyan (2021:85) "Metode Penelitian Kuantitatif" yang ditulis oleh Paramita, Rizal, dan Sulistyan pada tahun 2021.
- Samsudin, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Setia. Bandung
- Sedarmayanti (2019:285), "Manajemen Sumber Daya Manusia" karya Sedarmayanti, edisi tahun 2019.
- Sri Widodo (2018:96), Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi. Bandung: Manggu Media.
- Sri Widodo (2019:96), "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja" Ilmiah M-Progres, Universitas Suryadarma.
- Sugiyono (2019:99), "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D" yang diterbitkan oleh Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto (2019), "Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik" yang diterbitkan oleh PT Rineka Cipta, Jakarta Selatan.
- Supriadi (2021:129) "Statistik Penelitian Pendidikan" yang ditulis oleh Supriadi pada tahun 2021.
- Sri Widodo (2019:96), Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Jakarta : Darmadi
- Widyaningrum, M. E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Widyaningrum (2019:58-59), "Manajemen Sumber Daya Manusia" karya Marwansyah, edisi tahun 2019.
- Zahriyah, Suprianik, Parmono, dan Mustofa (2021) "EKONOMETRIKA - Teknik dan Aplikasi dengan SPSS" yang ditulis oleh Zahriyah, Suprianik, Parmono, dan Mustofa
- Dina Riska, Sri Langgeng dan Rona Tanjung, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Super Box Industries. Vol 9, No. 1 (2020) Jurnal Dimensi
- Andi Sopandi1 , Leni Febriani Gea2, Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan Vol 3 (2) Juni 2023: 260-269
- Rahmi Hermawati, Abdurahman Firdaus, dan N Lilis Suryani, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi



- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Balaraja Banten Vol 4, No. 3 (2021) Jurnal JENIUS
- Bunga Astra Gracia, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. Vol 2 No. 2 (2019) Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma
- Maya Aulia, Aris Ariyanto, Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bni Tbk Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya Vol. 2, No. 4/ Desember 2022 Hal 554 – 570
- Nurmin Arianto, Ria Septiani, Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Ajs Vol.1, No.2 Agustus 2021: 302 – 315
- Irman, Dewi Kurniati, Shenny Oktoriana, Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prakarsa Tani Sejati Kabupaten Ketapang Januari 2021. 7(1): 159-168
- Kenny Hansfian¹, Sari Listyorini², Robetmi Jumpakita Pinem³, Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Pt Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang Vol. 11, No. 3, 2022 e-ISSN 2746-1297
- Octafiani Ranjani¹, Muger Apriansyah², Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Prima Duta Nusantara Di Bojongsari Depok Vol. 2, No. 1, Januari 2024