



PENGARUH KONDISI FISIK RUANG KERJA DAN DORONGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTI HIJAU INDONESIA JAKARTA

THE EFFECT OF THE PHYSICAL CONDITION OF THE WORKSPACE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. GREEN CORE OF INDONESIA JAKARTA

Selvi Novia¹, Fahmi Susanti²

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

Email: sellvinoviai04@gmail.com^{1*}, dosen02024@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 11-08-2025

Revised : 12-08-2025

Accepted : 14-08-2025

Pulished : 17-08-2025

Abstract

This study aims to determine the influence of physical workspace conditions and work motivation on employee performance at PT Inti Hijau Indonesia Jakarta, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative method through an associative approach. The sampling technique in this study used a non-probability sampling technique, namely a saturated sample with a total of 50 respondents taken from all company employees. The data analysis techniques used were: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, simple & multiple regression test, partial & simultaneous correlation coefficient test, partial & simultaneous determination coefficient test, T test and F test. Based on the results of the multiple linear regression test, the equation $Y = 1.761 + 0.288X_1 + 0.703X_2$ was obtained, indicating that the variables Physical Condition of the Workspace and Work Motivation have a positive coefficient on the Employee Performance variable. The coefficient of the Physical Condition of the Workspace variable gives a value of 0.288, indicating that if the Physical Condition of the Workspace variable increases with the assumption that other variables remain constant, the Employee Performance variable will increase. The coefficient of the Work Motivation variable gives a value of 0.703, indicating that if the Work Motivation variable increases, the Employee Performance variable will increase. And the correlation value or R value of 0.826 and the R square value of 0.682 or 68.2% indicate a strong relationship between the physical condition of the workspace and work motivation with employee performance. The results of the F test also produce a value of $50.372 > 2.80$. This shows that H_0 is rejected and H_a is accepted. Therefore, it can be said that the physical condition of the workspace and motivation affect employee performance.

Keywords: *Physical Condition of the Workspace, Work Motivation Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kondisi fisik ruang kerja dan dorongan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Hijau Indonesia Jakarta baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* yaitu sampel jenuh dengan jumlah 50 responden yang diambil dari seluruh karyawan perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi sederhana & berganda, uji koefisien korelasi secara parsial & simultan, uji koefisien determinasi secara parsial & simultan, uji T dan uji F. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda didapatkan persamaan $Y = 1,761 + 0,288X_1 + 0,703X_2$,



menunjukkan bahwa variabel Kondisi Fisik Ruang Kerja dan Dorongan Kerja memiliki koefisien yang bernilai positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Koefisien variabel Kondisi Fisik Ruang Kerja memberikan nilai sebesar 0,288, menunjukkan bahwa jika variabel Kondisi Fisik Ruang Kerja meningkat dengan asumsi variabel lain tetap maka variabel Kinerja Karyawan akan meningkat. Koefisien variabel Dorongan Kerja memberikan nilai sebesar 0,703, menunjukkan bahwa jika variabel Dorongan Kerja meningkat maka variabel Kinerja karyawan akan meningkat. Dan nilai korelasi atau nilai R sebesar 0,826 dan nilai R^2 sebesar 0,682 atau 68,2% menunjukkan hubungan yang kuat antara kondisi fisik ruang kerja dan dorongan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil uji F juga menghasilkan nilai sebesar $50,372 > 2,80$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kondisi fisik ruang kerja dan dorongan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kondisi Fisik Ruang Kerja, Dorongan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan industri di era globalisasi cukup pesat, menuntut berbagai perusahaan untuk mempersiapkan diri menghadapi persaingan yang semakin tinggi. Perkembangan menuntut kesiapan dari perusahaan, kesiapan tersebut meliputi berbagai aspek yang dimiliki. Mulai dari sumber daya manusia, fasilitas, penggunaan teknologi dan lain sebagainya.

Dewasa ini berbagai lini industri harus bisa beradaptasi dengan perkembangan zaman, terutama mengenai kebutuhan industri yang berpeluang menghasilkan keuntungan yang besar. Adaptasi yang dimaksud salah satunya meliputi bagaimana perusahaan melakukan *treatment* kepada karyawannya. Sehingga karyawan bisa memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

Segala lini diatas tentunya harus didukung juga dengan proses manajemen yang tepat sehingga cita-cita perusahaan bisa tercapai dengan maksimal. Menurut Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2021 : 1-2) “Manajemen adalah ilmu dan seni menggunakan sumber daya lain secara efektif dan efisien, termasuk sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan tertentu”

Perusahaan yang baik harus bisa memberikan suatu hal yang mampu membuat karyawannya nyaman dalam bekerja, seperti pemberian lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam bekerja, pemberian dorongan atau motivasi yang sesuai dengan ekspektasi karyawannya dan lain sebagainya

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan 2023&2024

No	Aspek Penilaian	2023		2024	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1.	<i>Ability/Kemampuan</i>	80	Baik	81	Baik
2.	<i>Capability/Kesanggupan</i>	78	Baik	78	Baik
3.	<i>Productivity/Produktivitas</i>	70	Kurang Baik	70	Kurang Baik
4.	<i>Initiative/Inisiatif</i>	70	Kurang Baik	70	Kurang Baik
5.	<i>Motivation/Motivasi</i>	70	Kurang Baik	70	Kurang Baik
6.	<i>Responsibility/Respons</i>	75	Baik	77	Baik
7.	<i>Discipline/Disiplin</i>	75	Baik	75	Baik
8.	<i>Performance/Penampilan</i>	75	Baik	77	Baik
9.	<i>Attitude/Perilaku</i>	80	Baik	79	Baik
10.	<i>TeamWork/Kerja sama</i>	79	Baik	79	Baik
Rata-rata Nilai		75,2	Baik	75,6	Baik

Sumber: PT. Inti Hijau Indonesia 2023-2024

Dari data diatas, dari aspek-aspek penilaian yang tertera, rata-rata nilai di masing-masing tahun menunjukkan baik, namun terdapat 3 aspek di masing-masing tahun yaitu produktivitas, motivasi dan inisiatif dalam kondisi kurang baik, dengan hal tersebut menjadi bahan evaluasi perusahaan untuk meningkatkan pemberian motivasi dan peningkatan inisiatif karyawan untuk mendukung peningkatan kinerja



Tabel 1.2
Data Lingkungan Kerja Fisik
PT. Inti Hijau Indonesia

Indikator	Kondisi	Keterangan
Pencahayaan	Lampu berjumlah 1	Dengan jumlah karyawan per masing-masing area banyak, penerangan dengan 1 lampu dirasa masih kurang.
Sirkulasi ruang kerja	Jendela pada loker tidak ada & AC tersedia	Walaupun jendela loker tidak tersedia, namun AC dalam kondisi baik sehingga sirkulasi dalam keadaan baik
Tata Letak Ruang	Ruang dalam kondisi rapi	Tata letak ruang dalam kondisi rapi
Dekorasi	Dinding tidak berwarna	Dinding tidak berwarna, berpotensi dapat mengganggu kenyamanan kerja karyawan, terutama pada saat beristirahat
Kebisingan	Kedap suara	Tidak ada suara kebisingan yang mengganggu istirahat karyawan
Fasilitas	Fasilitas bekerja memadai seperti laptop, alat bekerja gardener, alat pelindung diri dan meja.	Fasilitas kerja baik peralatan atau alat alat lainnya tersedia dengan baik

Sumber: Data observasi peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas didapatkan temuan pada indikator pencahayaan, kondisi lampu yang hanya berjumlah 1, dirasa masih kurang. Sehingga karyawan saat istirahat di ruang loker merasa kurang nyaman. Selain pencahayaan, temuan lain adalah dinding yang ada di ruang istirahat tidak berwarna, dan berpotensi dapat membuat karyawan kurang nyaman pada saat istirahat. Tentunya dengan hal tersebut maka perusahaan harus lebih memperhatikan kembali mengenai penyediaan lingkungan kerja yang mendukung nyaman karyawan.

Tabel 1.3
Data Motivasi/Dorongan Kerja 2022-2024

No.	Pemberian Motivasi Kerja (Materiil dan Non Materiil)	Tahun		
		2022	2023	2024
1	(Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan) seperti Jaminan Keselamatan Kerja & BPJS	Ada	Ada	Ada
2	(Kebutuhan Fisik dan Biologis) seperti dana pensiunan dan uang pesangon	Tidak	Tidak	Tidak
3	Tunjangan Hari Raya untuk pegawai tetap dan pegawai kontrak(Fisik dan Biologis)	Ada	Ada	Ada
4	Penghargaan atas loyalitas karyawan (Kebutuhan Akan Penghargaan atau prestise)	Tidak	Tidak	Tidak
5	Upah lembur (Fisik dan Biologis)	Tidak	Tidak	Tidak
6	Kegiatan Gathering karyawan (Kebutuhan Sosial)	Tidak	Ada	Ada
7	Bonus Tahunan untuk karyawan yang mencapai KPI yang tinggi (Kebutuhan Atas Prestasi)	Ada	Ada	Ada

Sumber: Data PT. Inti Hijau Indonesia 2022-2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, terdapat temuan berupa pemberian motivasi yang dirasa belum maksimal. Motivasi yang tidak dilaksanakan perusahaan berupa tidak adanya dana pensiun dan pesangon, penghargaan atas loyalitas karyawan, dan upah lembur. Tentunya dengan temuan tersebut diharapkan perusahaan bisa meningkatkan pemberian motivasi yang disesuaikan dengan kemampuan dan kondisi perusahaan.



Kajian Pustaka

1. Kondisi Fisik Ruang Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Sudaryo (2020:48) “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar Ruang kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”. Menurut Gary dessler (2020) lingkungan kerja fisik mencakup elemen-elemen seperti tata ruang, pencahayaan, suhu, kebisingan, dan fasilitas keselamatan di Ruang kerja. Lingkungan yang dirancang dengan baik dapat mendukung kenyamanan, keamanan, dan kinerja karyawan

2. Dorongan Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2021:111) mengemukakan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Wahyudi dkk (2021 : 101) “motivasi adalah kemampuan menciptakan semangat kerja. Semangat yang menjadi kekuatan untuk menjadi yang terbaik dan tegar dalam menghadapi berbagai rintangan

3. Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2023:182) “Kinerja adalah merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Wahyudi dkk (2021 : 13) "didefinisikan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang baik melalui proses kerja”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode penelitian dengan pendekatan asosiatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel (X1)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kriteria
1.	Penerangan untuk masuknya sinar matahari di Ruang kerja baik dan telah sesuai dengan Kebutuhan	0,561	0,279	Valid
2.	Penerangan cahaya lampu baik dalam mendukung efektifitas kerja	0,781	0,279	Valid
3.	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	0,656	0,279	Valid
4.	Banyak pepohonan di sekitar perusahaan membuat warna kehijauan yang nyaman dimata	0,714	0,279	Valid
5.	Peralatan kerja tersusun dengan rapi sehingga memudahkan pekerja	0,763	0,279	Valid
6.	Warna dinding pada Ruang kerja sangat mendukung keadaan pikiran saya ketika bekerja	0,675	0,279	Valid
7.	Warna lantai pada Ruang kerja telah sesuai	0,744	0,279	Valid
8.	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin dan kendaraan	0,610	0,279	Valid
9.	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan	0,643	0,279	Valid
10.	Fasilitas di Ruang saya bekerja sudah dapat mempercepat proses kerja	0,596	0,279	Valid

Sumber : SPSS Versi 23



Dari tabel diatas, didapatkan hasil uji validitas pada variabel kondisi fisik ruang kerja. Dengan seluruh nilai R hitung lebih besar dari R tabel, sehingga bisa disimpulkan bahwa setiap bulir pernyataan pada variabel kondisi fisik ruang kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel (X2)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kriteria
1.	Gaji yang saya dapatkan sudah mencukupi kebutuhan	0,450	0,279	Valid
2.	Tunjangan yang diberikan mampu membuat saya semangat bekerja	0,784	0,279	Valid
3.	Saya mendapatkan BPJS ketenagakerjaan dari perusahaan	0,488	0,279	Valid
4.	Peralatan untuk mendukung keselamatan tersedia di Ruang kerja	0,780	0,279	Valid
5.	Perusahaan rutin melakukan kegiatan gathering	0,592	0,279	Valid
6.	Interaksi antar karyawan berjalan dengan baik	0,589	0,279	Valid
7.	Perusahaan memberikan bonus bagi karyawan yang teladan	0,713	0,279	Valid
8.	Perusahaan memberikan promosi jabatan untuk karyawan yang dianggap kompeten	0,761	0,279	Valid
9.	Perusahaan melakukan training kepada karyawan baru dengan baik	0,644	0,279	Valid
10.	Perusahaan melakukan pelatihan kepada karyawan yang akan dipromosikan dengan baik	0,747	0,279	Valid

Sumber : SPSS Versi 23

Dari tabel diatas, didapatkan hasil uji validitas pada variabel dorongan kerja. Dengan seluruh nilai R hitung lebih besar dari R tabel, sehingga bisa disimpulkan bahwa setiap bulir pernyataan pada variabel dorongan kerja dinyatakan valid

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel (Y)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kriteria
1.	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat oleh perusahaan	0,793	0,279	Valid
2.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan	0,793	0,279	Valid
3.	Karyawan memiliki kinerja melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,703	0,279	Valid
4.	Karyawan selalu meningkatkan hasil pekerjaan menjadi lebih baik setiap waktu	0,804	0,279	Valid
5.	Karyawan selalu datang tepat waktu	0,725	0,279	Valid
6.	Karyawan mampu menyelesaikan target RKB(Rencana Kerja Bulanan) tepat waktu	0,800	0,279	Valid
7.	Perusahaan melakukan efisiensi biaya	0,716	0,279	Valid
8.	Pimpinan rutin melakukan pengecekan peralatan kerja	0,822	0,279	Valid



9.	Pemimpin melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai	0,762	0,279	Valid
10.	Hubungan antar karyawan terjalin dengan harmonis	0,865	0,279	Valid

Sumber : SPSS Versi 23

Dari tabel diatas, didapatkan hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan. Dengan seluruh nilai R hitung lebih besar dari R tabel, sehingga bisa disimpulkan bahwa setiap bulir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Chronbach Alpha	r Nilai Kritis	Keterangan
1	Kondisi Fisik Ruang Kerja	0,864	0,600	Reliabel
2	Dorongan Kerja	0,848	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,926	0,600	Reliabel

Sumber : SPSS Versi 23

Dari tabel diatas, bisa disimpulkan uji reliabilitas pada penelitian dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dibandingkan 0,600

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.13
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	50
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	3.95489463
Most Extreme Differences	
Absolute	.105
Positive	.105
Negative	-.102
Test Statistic	.105
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *kolmogorov-smirnov*, didapatkan nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, sehingga bisa disimpulkan data pada penelitian ini normal karena nilai signifikansi diatas 0,05

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

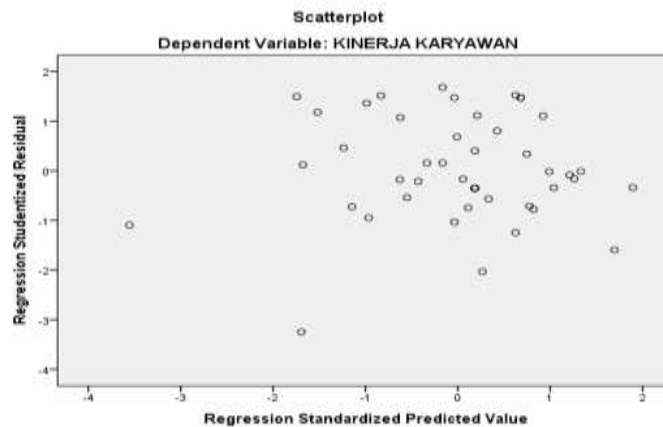
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KONDISI FISIK RUANG KERJA	.753	1.328
	DORONGAN KERJA	.753	1.328

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat disimpulkan data pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinearitas karena nilai tolerance $0.753 > 0,01$ dan nilai VIF $1,328 < 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2
Scatter Plot

Pada gambar diatas titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, sehingga bisa dikatakan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4.17
Uji Regresi Berganda Variabel X1 & X2 Terhadap Variabel Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.761	3.937		.447	.657
	KONDISI FISIK RUANG KERJA	.288	.095	.288	3.036	.004
	DORONGAN KERJA	.703	.104	.644	6.792	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

- Nilai konstanta berada di angka 3,605 diartikan jika variabel kondisi fisik ruang kerja (X_1) dan dorongan kerja (X_2) tidak ada perubahan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 1,761 *point*
- Nilai regresi kondisi fisik ruang kerja (X_1) 0,288 diartikan apabila nilai motivasi (X_1) ditingkatkan 1 (satuan) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,288 *point*
- Nilai regresi dorongan kerja (X_2) 0,703 diartikan apabila nilai dorongan kerja (X_2) ditingkatkan 1 (satuan) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,703 *point*

4. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.21
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Kondisi Fisik Ruang Kerja (X1) dan Dorongan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.668	4.038

a. Predictors: (Constant), DORONGAN KERJA, KONDISI FISIK RUANG KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



Dari perhitungan uji koefisien korelasi secara simultan diatas didapatkan hasil pengujian 0,826, angka tersebut berada di rentang 0,800-1,000 dan bisa diartikan hubungan variabel kondisi fisik ruang kerja dan dorongan kerja terhadap kinerja karyawan sangat kuat

5. Koefisien Determinasi

Dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel didapatkan hasil R Square sebesar 0,682 dan dinyatakan presentase pengaruh kondisi fisik ruang kerja dan dorongan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 68,2% sedangkan 31,8% dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4.24
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Kondisi Fisik Ruang Kerja (X1) dan Dorongan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.668	4.038

a. Predictors: (Constant), DORONGAN KERJA, KONDISI FISIK RUANG KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.25
Hasil Uji Hipotesis T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.761	3.937		.447	.657
	KONDISI FISIK RUANG KERJA	.288	.095	.288	3.036	.004
	DORONGAN KERJA	.703	.104	.644	6.792	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

- Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas didapatkan nilai t 3,036 dan nilai signifikansinya adalah 0,004. Maka dari hasil tersebut disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, karena nilai t hitung(3,036) > t tabel (2,011) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05
- Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas didapatkan nilai t 6,792 dan nilai signifikansinya adalah 0,000. Maka dari hasil tersebut disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, karena nilai t hitung(6,792) > t tabel (2,011) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05

Tabel 4.26
Hasil Uji Hipotesis F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1642.802	2	821.401	50.372	.000 ^b
	Residual	766.418	47	16.307		
	Total	2409.220	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DORONGAN KERJA, KONDISI FISIK RUANG KERJA

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas diperoleh nilai f hitung 50,372 dan nilai signifikansinya 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, karena nilai F hitung (50,372) > F tabel (2,80) dan nilai signifikansinya dibawah 0,05.



KESIMPULAN

Dari penjelasan yang ada pada bab I-IV, dan juga pengolahan data penelitian menggunakan program SPSS versi 23. Maka peneliti menyimpulkan beberapa point, yaitu sebagai berikut

1. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kondisi fisik ruang kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Hijau Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan uji regresi yang menunjukkan bahwa $Y = 16,260 + 0,607X_1$, artinya jika kondisi fisik ruang kerja ditambahkan satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,607. Hasil uji t sebesar 3,036 dengan signifikansi 0,004 menunjukkan hal tersebut
2. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dorongan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Hijau Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan uji regresi yang menunjukkan bahwa $Y = 7,122 + 0,860X_2$, artinya jika kondisi fisik ruang kerja ditambahkan satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,860. Hasil uji t sebesar 6,792 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan hal tersebut
3. Berdasarkan uji regresi yang ditemukan secara simultan antara pengaruh kondisi fisik ruang kerja dan dorongan kerja terhadap kinerja karyawan adalah $Y = 1,761 + 0,288X_1 + 0,703X_2$. Hal ini berarti jika variabel kondisi fisik ruang kerja meningkat dengan asumsi variabel lain tetap, maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,288. Jika variabel dorongan kerja meningkat dengan asumsi variabel lain tetap, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,703. Dengan demikian, kondisi fisik ruang kerja dan dorongan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Inti Hijau Indonesia. Hasil uji F hitung sebesar 50,37 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan hal tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Afandi, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 302.
- B. Uno, Hamzah (2019). *Teori Motivasi & Pengukurannya : Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Ibrahim, F. M., Soebyakto, B. B., Widiyanti, M., & Hanafi, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan. *The Manager Review*, 4(1), 9-18.
- Jayusman, H., Setyorini, W., & Prakasa, A. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara. *Magenta*, 9(2), 75-82.
- Kasmir. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Pamuji, M. A. B. A., & Mahfudiyanto, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Bagian Produksi Pada Pt. Tanjung Abadi Makmur Jombang. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(5), 246-256.



- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Robbins, Stephen. P & Coulter. (2018). *Management*. USA : Indiana University.
- Sedarmayanti (2019) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti (2021) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Setiana, Adi robith & Dewi, Lati Sari (2022) *Monograf Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Surabaya : Global Aksara Pers.
- Sinambela (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudaryo, Yoyo (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung ALFABETA.
- Susanti, Fahmi dkk. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Buruh Perusahaan Swasta di Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkama*.
- Susanti, Fahmi. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Dorongan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Glory Store Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkama*.
- Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53-65.
- Wahyudi dkk (2021) *Buku Kajian MSDM*. Pamulang: Unpam Press.
- Yulawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 52-60