



## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAP AKTIF ADIPERKASA TBK DIVISI KIDZ STATION BINTARO XCHANGE**

### ***THE INFLUENCE OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT MAP AKTIF ADIPERKASA TBK KIDZ STATION BINTARO XCHANGE DIVISION***

**Abdul Rahman Safih<sup>1</sup>, Apipah<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email: dosen02457@unpam.ac.id<sup>1\*</sup>, apipah145@gmail.com<sup>2</sup>

---

#### **Article Info**

##### **Article history :**

Received : 11-08-2025

Revised : 12-08-2025

Accepted : 14-08-2025

Published : 17-08-2025

#### **Abstract**

*The purpose of this research is to determine the effect of physical environment and intrinsic work motivation on employee performance at PT MAP Aktif Adiperkasa Tbk, Kidz Station Division, Bintaro Xchange. The method used is quantitative. This study utilizes SPSS version 26. The sampling technique used is saturated sampling, which involves 63 respondents. Data analysis includes validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis testing. The results of this study indicate that the physical work environment significantly affects employee performance with a determination coefficient value of 86.6%, and the hypothesis test shows that  $t_{count} > t_{table}$  ( $19.032 > 2.000$ ). Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning there is a significant positive effect of the physical environment on employee performance. Intrinsic work motivation significantly affects employee performance with a determination coefficient value as much as 92.6% and the hypothesis test showed that the calculated  $t$  is greater than the table  $t$  or ( $27.685 > 2.000$ ). Motivation and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 1.540 + 0.307X_1 + 0.655X_2$ . The coefficient of determination is 58.7%, while the remaining 41.3% is influenced by other factors. The hypothesis test showed that the calculated  $F$  is greater than the table  $F$  or ( $590.555 > 2.760$ ).*

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

---

#### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan fisik dan motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT MAP aktif adiperkasa tbk divisi kidz station bintrao xchange. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 26. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 63 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 86,6% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $19,032 > 2,000$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh positif signifikan Lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 92,6% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $27,685 > 2,000$ ). Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 1,540 + 0,307X_1 + 0,655X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 58,7%



sedangkan sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(590,555 > 2,760)$ .

**Kata Kunci : Lingkungan Fisik, Motivasi Kerja Intrinsik, Kinerja Karyawan.**

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian PT. Mitra Adi Perkasa adalah retail mainan anak-anak jadi dan Perusahaan manufaktur yang tergabung dalam 1995 di Indonesia. Perusahaan Toko Kidz Station merupakan salah satu toko *retail* (eceran) mainan anak yang menyediakan dan menyajikan kebutuhan-kebutuhan untuk anak-anak. Produk yang ditawarkan berbagai macam mainan, seperti *action figure Man of Steel, Spiderman*, dan lain-lain. Planet sport juga mempunyai misi tertentu yaitu mampu bersaing atau persaingan antar staff dan harus menghadirkan pelayanan dengan baik. Namun kinerja karyawan di kidz station memiliki kinerja yang kurang dengan tidak mencapainya target individu dan motivasi kerja yang diduga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh dengan penurunan kinerja karyawan

Disini bisa di lihat bahwa motivasi ini menunjukan pada kebutuhan sosial karyawan, agar setiap karyawan bisa saling berbagi pikiran kepada karyawan lainnya, selain itu juga Perusahaan juga tidak lupa memberikan asuransi, pengobatan, dan transport serta juga pajak karyawan yang di tanggung oleh Perusahaan. Karena dari pihak Perusahaan mengharuskan atau mewajibkan semua itu ada untuk karyawan yang bekerja berdasarkan peraturan pemerintah dan juga memenuhi kebutuhan existence. Jika ada karyawan yang kinerjanya berkurang misalnya jarang masuk, maka akan dipotong dari hak cuti, dan jika masih bermasalah maka akan diberikan pensiun dini bagi pegawai tetap. Perusahaan yang mempunyai 30 karyawan juga memberikan motivasi berupa target omset, jika targetnya terpenuhi maka akan diberikan tambahan bonus.

Disamping itu ada Lingkungan kerja yang merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang memadai bisa menjadi indikator penting agar terciptanya suasana kerja yang nyaman. Adapun data Lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Lingkungan Fisik Pada Kidz Station 2022-2024**

No	Sasaran Penilaian Lingkungan Kerja	Realisasi	Target
1	Penerangan	80%	100%
2	Suhu Udara	50%	100%
3	Suara Bising	80%	100%
4	Mesin	75%	100%
5	Ruang Gerak yang diperlukan	80%	100%

Sumber : kidz station, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 data diatas ternyata masih adanya kekurangan dalam Lingkungan kerja, sehingga pegawai merasa masih kurang cukup untuk fasilitas yang berada ditoko. Kekurangan suhu udara membuat karyawan mudah lelah saat sedang bekerja. Suhu udara yang kurang akan membuat karyawan merasa panas atau gerah. Penerangan atau lighting di ruangan juga belum maksimal sehingga butuhnya penerangan yang lebih. Mesin yang kadang tidak berfungsi atau tidak lengkapnya mesin menjadi salah satu faktor penurunan kinerja karyawan. Ruang gerak yang diperlukan juga belum maksimal sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya



**Tabel 1.2**  
**Data Motivasi Karyawan Pada PT MAP Aktif Adiperkasa Divisi Kidz Station 2022-2024**

No	Pertanyaan	Setuju		Kurang Setuju		Jumlah
		Orang	%	Orang	%	
1	Atasan selalu memberikan semangat kepada karyawan dalam mengerjakan segala pekerjaan ?	36	57%	27	43%	63
2	Dalam pengambilan Keputusan atasan selalu melibatkan karyawan ?	25	40%	38	60%	63
3	Perusahaan selalu memberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi bagi karyawan ?	30	48%	33	52%	63
4	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab saya ?	36	57%	27	43%	63

*Sumber : Data Prasurvey Motivasi pada PT kidz station, 2024*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa motivasi yang diberikan atasan terhadap karyawan berpengaruh 57% terhadap semangat karyawan dalam menjalani dan melakukan pekerjaan yang baik, ada 43% karyawan yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Dalam pengambilan keputusan menurut karyawan ada 40% yang beranggapan bahwa atasan kurang melibatkan bawahan terhadap pengambilan keputusan. Menurut data diatas sebanyak 52% 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 1.1**  
**Data Kinerja Karyawan Pada Kidz Station 2022-2024**

No	Komponen	Mencapai target	Tidak mencapai target	Presentase	Kriteria penelitian
1	Kualitas	51	12	80%	Baik
2	Kuantitas	28	35	44%	Sedang
3	Efektifitas	35	28	55%	Sedang
4	Tanggung jawab	43	20	68%	Sedang

*Sumber : kidz staion, 2024*

Berdasarkan tabel 1.3 diatas terlihat kinerja PT MAP Aktif Adiperkasa TBK divisi kidz station bintaro xchange, kurang maksimal data diatas menunjukkan pencapaian data kinerja yang tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan dan tentunya akan menghambat pencapaian tujuan Perusahaan.

Pentingnya kinerja karyawan sehingga sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan di selesaikan guna membantu Perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.



**Tabel 1.4**  
**Data Pencapaian Target Kinerja Karyawan Pada kidz station 2022-2024**

Tahun	Achievement	Target	Pencapaian
2022	5.606.529.280	6.777.000.000	82 %
2023	6.675.240.661	6.950.000.000	96 %
2024	7.035.711.886	7.730.000.000	91 %

Sumber : kidz staion, 2024

Berdasarkan tabel 1.4 tingkat pencapaian kinerja diatas dapat dilihat bahwa tingkat kinerja karyawan dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir mengalami naik turun. Pada 2022 pencapaian target sebesar 82% , pada tahun 2023 mencapai 96% meningkat di tahun 2022, terakhir pada tahun 2024 mencapai target 91% hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan yang rendah, karena tidak tercapai target yang diinginkan perusahaan.

## **Kajian Pustaka**

### **1. Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2020:21) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”. Sedangkan menurut Nitisemito (2019:197) berpendapat “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

### **2. Motivasi**

Menurut Sunyoto (2020:11) berpendapat “motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi”. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

### **3. Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata *job perfomance* atau *actual perfomance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2019:67) pengertian “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wibowo (2019:18) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2019:36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Uji Intrumen****a. Uji Validitas**

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Fisik (X<sub>1</sub>)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya merasa pencahayaan di ruangan masih kurang terang	0.914	0.248	Valid
2	Perusahaan belum memberikan pencahayaan yang cukup	0.853	0.248	Valid
3	Fasilitas AC yang ada di ruang kerja tidak cukup mendinginkan ruangan dengan baik	0.832	0.248	Valid
4	Suasana ruang kerja kurang mendukung untuk konsentrasi dan fokus dalam bekerja	0.908	0.248	Valid
5	Perusahaan tidak menyediakan peralatan keamanan yang memadai untuk melindungi saya untuk bekerja	0.875	0.248	Valid
6	Saya merasa bahwa perusahaan tidak cukup memberikan perhatian terhadap keamanan	0.882	0.248	Valid
7	Desain Kerja tidak cukup mengurangi kebisingan yang ada disekitar kerja saya	0.869	0.248	Valid
8	Saya merasa suasananya yang ada di tempat kerja tidak nyaman karena terdengar suara bising	0.922	0.248	Valid
9	Saya mendapatkan fasilitas perusahaan yang kurang memadai	0.921	0.248	Valid
10	Fasilitas yang diberikan kurang mendukung pekerjaan karyawan	0.931	0.248	Valid

*Sumber: Data diolah, 2025*

Berdasarkan data pada table 4.9 di atas, variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.248), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.



**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Gaji yang saya terima terasa tidak sebanding dengan beban kerja yang saya tanggung	0.931	0.248	Valid
2	Saya merasa bahwa perusahaan tidak memberikan perhatian yang cukup dalam menetapkan gaji yang adil bagi karyawan	0.880	0.248	Valid
3	Saya merasa asuransi yang diberikan perusahaan tidak memberikan rasa aman jika terjadi kecelakaan atau penyakit	0.909	0.248	Valid
4	Peralatan kerja yang disediakan perusahaan tidak memadai untuk menjamin keselamatan saya	0.932	0.248	Valid
5	Saya merasa terabaikan karena pimpinan tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut kesejahteraan kami	0.913	0.248	Valid
6	Atasan tidak mendorong karyawan untuk bekerja sama dengan unit kerja lain	0.896	0.248	Valid
7	Pimpinan jarang memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya	0.893	0.248	Valid
8	Perusahaan jarang memberikan reward pada karyawan yang memiliki prestasi	0.882	0.248	Valid
9	Saya merasa bahwa perusahaan tidak memperhatikan kemampuan atau potensi saya dalam menentukan penempatan kerja	0.931	0.248	Valid
10	Perusahaan tidak memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya	0.942	0.248	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.10 di atas, variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.248), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.



**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya merasa kesulitan untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	0.879	0.248	Valid
2	Saya merasa terlalu banyak perubahan dalam urutan pekerjaan yang membuat saya kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0.932	0.248	Valid
3	Karyawan sulit mencapai target pekerjaan yang diberikan Perusahaan	0.843	0.248	Valid
4	Saya merasa sulit untuk melebihi hasil yang telah ditetapkan perusahaan dalam pekerjaan saya	0.938	0.248	Valid
5	Saya merasa perusahaan tidak memberikan cukup pelatihan untuk memastikan saya memiliki pengetahuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan saya	0.900	0.248	Valid
6	Saya merasa kemampuan saya dalam menangani setiap tahapan pekerjaan tidak memadai untuk mencapai hasil yang optimal	0.907	0.248	Valid
7	Saya merasa kesulitan menyelesaikan jobdesk yang ditetapkan tidak cukup jelas	0.929	0.248	Valid
8	Tugas yang diberikan seringkali memakan waktu lebih lam dari yang diharapkan dan saya kesulitan memenuhi deadline	0.916	0.248	Valid
9	Saya merasa tidak diberi cukup dukungan atau sumber daya untuk menjalankan tanggung jawab saya dengan baik	0.928	0.248	Valid
10	Karyawan sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya	0.657	0.248	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.11 di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.248), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0.977	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.984	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.971	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan fisik (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih besar dari 0,60.



**2. Uji Asumsi Klasik**  
**a. Uji Normalitas**

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test***  
**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.323	63	.200 <sup>*</sup>	.975	63	.465

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi pada uji ini adalah normal

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.14**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.540	1.176			1.380	.173		
Lingkungan Fisik (X1)	.307	.055	.340		5.612	.000	.219	4.568
Motivasi Kerja (X2)	.655	.060	.662		10.904	.000	.219	4.568

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.14 di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,219 dan motivasi kerja sebesar 0,219 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel lingkungan kerja fisik sebesar 4,568 dan variabel motivasi kerja sebesar 4,568 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

**c. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan *Uji Glejser***  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.076	.808			3.802	.003
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.031	.044	.183		.713	.478
Motivasi (X2)	-.080	.040	-.520		-2.028	.047

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 di atas, *glejser test model* pada variabel lingkungan fisik (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,047 dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,478 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05.



Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

**d. Uji Autokorelasi**

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.976 <sup>a</sup>	.952	.950	2.112	1.745

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,745 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

**3. Analisis Regresi Linear**

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.540	1.116		1.380	.173
	Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	.655	.060	.662	10.904	.000
	Motivasi (X <sub>2</sub> )	.307	.055	.430	5.612	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

- Nilai konstanta sebesar 1,238 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 1,238 *point*
- Nilai lingkungan fisik (X<sub>1</sub>) 0,307 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X<sub>2</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X<sub>1</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,381 *point*
- Nilai motivasi kerja (X<sub>2</sub>) 0,655 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,655 *point*.



**4. Analisis Koefisien Korelasi**

**Tabel 4.24**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976	.952	.950	2.112

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,976 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya variabel motivasi dan lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan

**5. Koefisien Determinasi**

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Fisik (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976	.952	.950	2.112

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,952 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 95,2% sedangkan sisanya sebesar (100-95,2%) = 4,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

**6. Uji Hipotesis**

**Tabel 4.28**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7.245	1.688		4.292	.000
	Lingkungan kerja fisik (X <sub>1</sub> )	.834	.044	.925	19.032	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.28 di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (19,032 > 2,000) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT MAP aktif adiperkasa tbk divisi kidz station bintaro xchange



**Tabel 4.29**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.437	1.366		1.052	.000
	Motivasi (X <sub>2</sub> )	.954	.034	.962	27.685	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.29 di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(27,685 > 2,000)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT MAP aktif adiperkasa divisi kidz station bintaro xchange

**Tabel 4.30**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5269.396	2	2634.698	590.555	.000 <sup>b</sup>
	Residual	267.683	60	4.461		
	Total	5537.079	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.30 di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(590,555 > 3,150)$ , hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT MAP aktif adiperkasa divisi kidz station bintaro xchange.

## KESIMPULAN

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

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 7,245 + 0,834X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,925 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,868 atau sebesar 86,8% sedangkan sisanya sebesar 14,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(19,032 > 2,000)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi berpengaruh diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 1,437 + 0,954X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,962 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,926 atau sebesar 92,6% sedangkan sisanya



sebesar 7,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau (27,685  $>$  2,000). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan

3. Motivasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan  $Y = 1,540 + 0,307X_1 + 0,655X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,952 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 95,2% sedangkan sisanya sebesar 4,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau (590,555  $>$  3,150). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman safiih (2020) *pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama Jakarta*. Jurnal manajemen dan akuntansi . Universitas Pamulang
- Abdullah (2020) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari (2018) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE. Anoraga. Panji (2018) *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ardana (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto Suharsimi (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bunga Astria Gracia (2019) *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Triview Geospital Mandiri Jakarta Selatan*, Jurnal Forkama, Unpam, Vol. 2 No.2, ISSN: 2598-9545.
- Fira Aprilia, Abdul Rahman Safiih (2025) *pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT sen global Indonesia*. Jurnal intelek insana cendikia Vol.2 No.2,ISSN ; 2666-2680 Universitas Pamulang
- G.R Terr. Leslie W. Rue (2017) *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta Bumi Aksara.
- Handoko T. Hani (2018) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja (2019) *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri Tanjung (2018) *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Hery (2019) *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.
- Iherwin Tri Munardi. Tjipto Djuhartono. Nur Sodik (2021) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance*, Jurnal Aristama Vol.1 No.2. ISSN: 2775-9695. Univeritas Pamulang.
- Ihsan Suryadi (2022) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Abadi di Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.41 No.2, ISSN: 2622-9935. Univeritas Pamulang.
- Imam Ghozali (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Irfan Rizka Akbar (2020) *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta*, Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.
- Istijanto (2018) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Maholtra. Naresh K (2018) *Riset Pemasaran (Marke ting Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey, Indonesia: PT. Indeks



- Komarudin (2018) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok*. Jurnal Jenius Vol.1 No.3. ISSN: 2598-9502. Univeritas Pamulang.
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2019) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Mathis dan Jackson (2018) *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat. Jakarta
- Muhammad abid, Abdul Rahman safiih (2021) *pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. putra mulia telecommunication selama memberikan wfh ( work form homr)*. Jurnal Arastirma. Universitas Pamulang
- Nawawi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugroho (2019) *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus*. Jurnal Kajian Akuntansi, 2(1), 98-107
- Nurmin Arianto, Hadi Kurniawan (2020) *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori*, Jurnal Jenius, Unpam, Vol.3 No.3, ISSN: 2598-9502.
- Paeno (2017) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Niko Resources Indonesia Ltd)*. Jurnal Mandiri Vol.1 No.2. ISSN: 2580-4588
- Retno Wulansasi (2020) *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta*, Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.
- Rivai Veithzal (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Safroni (2018) *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*, Yogyakarta : Aditya Media Publisng.
- Salam, Burhanuddin (2019) *Pengantar Filsafat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2020) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela (2020) *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan. Implementasi*. Cetakan ke. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto (2019) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sofyandi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha. Ilmu Stoner dalam Wijayanti (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revsi*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sri Mardiana (2020) *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur*, Jurnal Kreatif Vol.8 No.2, ISSN: 2339-0689. Universitas Pamulang.
- Sudjana (2019) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suherman. Wawan (2018) *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sujarweni. V. Wiratna. (2019) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru Sutrisno. Edi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.



- Umi Narimawati (2018) *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi.* Bandung: Agung Media
- Wibowo (2019) *Manajemen Kinerja.* Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers. Wirawan (2018) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.
- Yan Kristian, Agus Suhartono (2020) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama.* Jurnal Ekonomi Efektif. Vol.2 No.3, ISSN: 2622-9935. Universitas Pamulang.