KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen
Vol.2, No.9 September 2024
e-ISSN: 3025-7859; p-ISSN: 3025-7972, Hal 221-233
DOI: https://doi.org/10.61722/jiem.v2i9.2464

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada PT Bisma Narendra Di Cibitung Kabupaten Bekasi

Tania Zahara Ramadhani
zaharatania7@gmail.com
Universitas Pamulang
Abu Bakar Dja'far
Dosen01637@unpam.ac.id
Universitas Pamulang
Korespondensi penulis: zaharatania7@gmail.com

Abstrak. *The purpose of this study was to determine the effect of physical work environment and motivation on employee performance at PT Bisma Narendra in Cibitung, Bekasi Regency. The method used is quantitative with a causal associative approach.. The sampling technique used saturated sampling, namely 84 respondents. Data analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are the physical work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 39.6% and hypothesis testing obtained t count> t table or 7.333> 1.989. Motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 51.8% and hypothesis testing obtained t count> t table or (9,392> 1,989). The physical work environment and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation Y = 7.926 + 0.310X1 + 0.489X2. The coefficient of determination is 58.1% while the remaining 41.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained the value of F count> F table or 56.161> 2.720.*
Keywords: *Physical Work Environment, Motivation, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 84 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 39,6% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau 7.333 > 1.989. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 51,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (9.392 > 1.989). Lingkungan kerja fisik dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 7.926 + 0.310X1 + 0.489X2. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,1% sedangkan sisanya sebesar 41.9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau 56.161 > 2.720.
Kata Kunci: *Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Industri baja lapis seng menghadapi sejumlah tantangan yang kompleks di era globalisasi ini. Di samping itu, regulasi lingkungan yang semakin ketat menuntut adopsi teknologi dan proses produksi yang lebih ramah lingkungan, sementara inovasi terus diperlukan untuk meningkatkan efisiensi operasional. Selain itu, pasar yang berubah-ubah dan kondisi ekonomi global yang tidak pasti menambah kompleksitas dalam merencanakan strategi jangka panjang. Dengan menghadapi tantangan ini, perusahaan baja lapis seng perlu tidak hanya adaptif tetapi juga perlu proaktif dalam menjaga keberlanjutan dan daya saing mereka di pasar global. Oleh karena itu diperlukan sumber

Received Juli 30, 2024; Revised Agustus 24, 2024; September 01, 2024
* Tania Zahara Ramadhani, *zaharatania7@gmail.com*

daya manusia yang memiliki kualitas yang baik yang mampu mendukung manajamen perusahaan dalam mencapai visi dan misinya secara baik.

Untuk mencapai tujuan tersebut tentu diperlukan suatu sistem pengendalian manajemen yang memberikan jaminan melalui para manajer atau pimpinan masing-masing unit kerja atau divisi didalam perusahaan tersebut sehingga salah satu fungsi manajemen yang merupakan tantangan pokok bagi para manager sebuah perusahaan yakni menggerakan orang-orang dalam perusahaan agar mampu bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efesien untuk bersama-sama menciptakan kemajuan perusahaan.

Perusahaan penting mengoptimalkan kinerja karyawannya, mengingat sumber daya manusia menjadi pelaku dalam mewujudkan tujuannya. Dengan demikian sudah seharusnya pimpinan mampu mendorong karyawan bekerja secara optimal untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan. Kinerja dapat dinilai dari capaian produksi dari ke 3 (tiga) jenis produksi yang menjadi andalan perusahaan diantaranya yakni Cold Rolled Coil (CRC) kemudian Baja Galvanis Steel (BjLS) dan Tolling atau pencelupan baja atau sering dikenal dengan maklon CRC penilaian kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan target produksinya.

Berdasarkan data yang penulis peroleh, berikut ini tabel tentang target produksi dan realisasi produksi di PT Bisma Narendra periode tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Kinerja PT Bisma Narendra Tahun 2023

Divisi	Indikator	Jobdesk	Target	Realisasi
Produksi	Volume Produksi CRC (ton)	Mengelola dan memproduksi CRC	5,000 ton/bulan	14,500 ton
	Volume Produksi BjLS (ton)	Mengelola dan memproduksi BjLS	4,500 ton/bulan	4,200 ton
	Volume Produksi Tolling (ton)	Mengelola dan memproduksi Tolling	3,000 ton/bulan	2,900 ton
Keuangan	Pengembalian Investasi (ROI) (%)	Meningkatkan ROI	25%	24%
	Rasio Biaya Operasional terhadap Pendapatan (%)	Mengurangi biaya operasional	18%	19%
	Margin Laba Kotor (%)	Mengelola margin laba kotor	35%	34%
Operasional	Rasio Utilisasi Kapasitas (%)	Mengoptimalkan penggunaan kapasitas	90%	80%
	Waktu Rata-rata Perbaikan Mesin (jam)	Mengurangi waktu perbaikan mesin	5 jam	6 jam
	Penggunaan Material Ramah Lingkungan (%)	Meningkatkan penggunaan material ramah lingkungan	25%	23%
Sumber Daya Manusia	Tingkat Kepuasan Karyawan (%)	Meningkatkan kepuasan karyawan	90%	88%

	Jumlah Pelatihan yang Diselesaikan (jumlah)	Menyediakan pelatihan karyawan	25 pelatihan/kuartal	22 pelatihan
	Rasio Turnover Karyawan (%)	Mengurangi tingkat turnover	7%	6%
Pemasaran dan Penjualan	Pertumbuhan Penjualan (%)	Meningkatkan pertumbuhan penjualan	15%	13%
	Tingkat Kepuasan Pelanggan (%)	Meningkatkan kepuasan pelanggan	90%	89%
	Pangsa Pasar (%)	Meningkatkan pangsa pasar	20%	18%

Sumber: PT Bisma Narendra diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas, memperlihatkan bahwa PT Bisma Narendra menetapkan target produksi yang terlalu tinggi untuk Cold Rolled Coil (CRC), Baja Galvanis Steel (BjLS), dan juga dalam layanan tolling mereka. Meskipun realisasi produksi umumnya cukup baik, masih ada tantangan dalam mengelola waktu downtime mesin dan efisiensi siklus produksi. Ini menunjukkan perlunya terus meningkatkan pengelolaan operasional untuk mencapai target yang lebih optimal.

Bedasarkan uraian latar belakang tersebut maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini yakni pertama, Apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi. Kedua, Apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi. Ketiga, Apakah lingkungan kerja fisik dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi

KAJIAN TEORITIS

Manajemen.

Pengertian Manajemen.

Menurut Rivai (2020:2) “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif untuk mencapai suatu tujuan”.

Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut Sedarmayanti (2020:6) berpendapat “manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangga mencapai tujuan organisasi”.

Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM).

Menurut Mangkunegara (2020:33) berpendapat “sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Afandi (2021:44) menyatakan bahwa "lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, tempratur, kelembapan, pentilasi penerangan, dan kebersihan tempat kerja".

Indikator Lingkungan Kerja Fisik

1. Penerangan
   Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
2. Suhu udara di ruang kerja
   Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metaboliasme.
3. Keamanan kerja
   Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.
4. Peralatan kantor (fasilitas)
   Penggunaan fasilitas kantor atau kelengkapan alat sarana prasarana kerja yang diberikan perusahaan seperti komputer, printer, maupun sarana lainnya untuk memperlancar pekerjaan karyawan
5. Penggunaan warna (dekorasi)
   Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.

Motivasi.

Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2020:5) menjelaskan "motivasi berarti dorongan atau menggerakan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Indikator Motivasi

a. Kebutuhan fisiologis *(physiological need)*
   Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
b. Kebutuhan rasa aman *(safety need)*
   Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
c. Kebutuhan sosial *(Social need)*
   Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dana interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. Kebutuhan penghargaan *(esteem need)*
   Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
e. Kebutuhan aktualisasi diri *(self actualization need).*
   Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

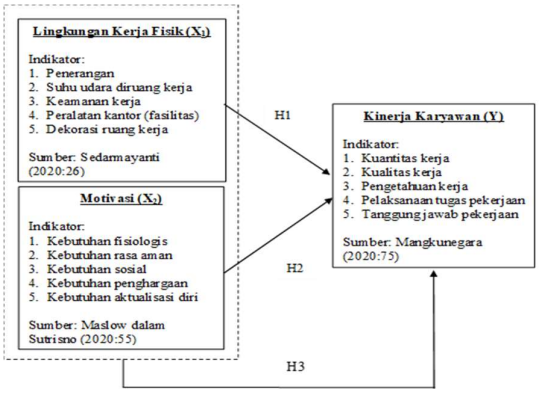
Kinerja.

Pengertian Kinerja.

Menurut Afandi (2018:73) sikap kerja atau *job satisfaction* adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan perbandingan antara kontribusi dan imbalan yang ia dapatkan berdasarkan pendapat subjektif dari karyawan sendiri.

Indikator Kepuasan Kerja.

a. Kualitas kerja.
   Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
b. Kuantitas kerja.
   Kuantitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau seberapa lama seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya.
c. Pengetahuan kerja.
   Kemampuan seseorang dalam mengetahui urutan pekerjaan atau tahapan-tahapan dalam melaksanakan pekerjaannya.
d. Pelaksanaan tugas pekerjaan.
   Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
e. Tanggung Jawab pekerjaan.
   Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara baik yang diberikan perusahaan.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

1. Hipotesis 1
   $H_{01} : \rho_1 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial signifikan terhadap kinerja pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

H_{a1} : $\rho_1 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial signifikan terhadap kinerja pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

2. Hipotesis 2

H_{02} : $\rho_2 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh motivasi secara parsial signifikan terhadap kinerja pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

Ha2 : $\rho 2 = 0$: Diduga terdapat pengaruh motivasi secara parsial signifikan terhadap kinerja pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

3. Hipotesis 3

H_{03} : $\rho_3 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi secara simultan signifikan terhadap kinerja pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

H_{a3} : $\rho_3 = 0$: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi secara simultan signifikan terhadap kinerja pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020:36) "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,

Populasi.

Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti (Handayani, 2020). Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi yang berjumlah 84 karyawan

Sampel.

Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono (2020:215). Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2020:82). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi yang berjumlah 84 karyawan.

Uji Normalitas.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2021:160) berpendapat "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal".

Analisis Koefisien Determinasi.

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Menurut Supangat (2019: 350) berpendapat "koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen".

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono (2019:251) bahwa "Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%".

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019:252) bahwa "Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen".

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

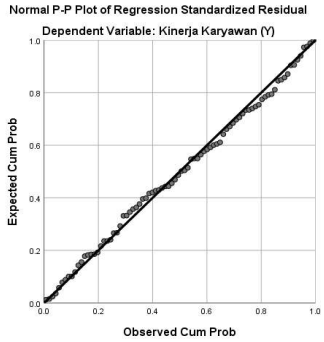
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			*Shapiro-Wilk*		
	Statistic	*df*	*Sig.*	*Statistic*	*df*	*Sig.*
Kinerja Karyawan (Y)	.087	84	.174	.982	84	.285

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.174 > 0.050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.



Gambar 4.2 Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Koefisien Determinasi.

Tabel 4.25 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.629[a]	.396	.389	3.010

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.396 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 39.6% sedangkan sisanya sebesar (100-39.6%) = 60.4% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.26 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.720[a]	.518	.512	2.688

a. *Predictors: (Constant)*, Motivasi (X2)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.26 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.518 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51.8% sedangkan sisanya sebesar (100-51.8%) = 48.2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.27 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.762[a]	.581	.571	2.523

a. *Predictors: (Constant)*, Motivasi (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.27 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.581 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 58.1% sedangkan sisanya sebesar (100-58.1%) = 41.9% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.28 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		*Unstandardized Coefficients* *B*	*Unstandardized Coefficients* *Std. Error*	*Standardized Coefficients* *Beta*	*t*	*Sig.*
1	*(Constant)*	14.474	3.196		4.529	.000
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.626	.085	.629	7.333	.000

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.28 diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7.333 > 1.989). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0.050 atau (0.000 < 0.050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

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

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	*(Constant)*	13.121	2.642		4.966	.000
	Motivasi (X2)	.658	.070	.720	9.392	.000

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.29 diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (9.392 > 1.989). 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 secara parsial signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

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

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	*Regression*	714.724	2	357.362	56.161	.000[b]
	Residual	515.419	81	6.363		
	Total	1230.143	83			

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan (Y)

b. *Predictors: (Constant)*, Motivasi (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil tabel 4.30 diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (56.161 > 3.110), 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 terhadap kinerja pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

Pembahasan Hasil Penelitian.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi Y = 14.474 + 0.626X1, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.629 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.396 atau sebesar 39.6% sedangkan sisanya sebesar 60.4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7.333 > 1.989). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rifka Wulandari (2019), Jayusman (2021), dan Siti Maisarah (2021) yang menghasilkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi Y = 13.121 + 0.658X2, nilai koefisien korelasi sebesar 0.720 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.518 atau sebesar 51.8% sedangkan sisanya sebesar 48.2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9.392 > 1.989). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Safiih AR (2020), Sri Mardiana (2020), dan Abid M (2021), yang menghasilkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja secara simultan.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7.926 + 0.310X_1 + 0.489X_2$**.** Nlai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.762 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 58.1% sedangkan sisanya sebesar 41.9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (56.161 > 2.720). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariyanto (2022), Pratama (2022), dan Hasna Rofifah (2017) yang menghasilkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan jika pertama, Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai koefisien determinasi sebesar 39.6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7.333 > 1.989). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi. Kedua, Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai koefisien determinasi sebesar 51.8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (9.392 > 1.989). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi. Ketiga, Lingkungan kerja fisik dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai koefisien determinasi sebesar 58.1% sedangkan sisanya sebesar 41.9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (56.161 > 2.720). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah (2020) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.

Abid, M., & Safiih, A. R. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Arastirma*, *1*(2), 216-225.

Afandi (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogayakarta: Nusa Media.

Algifari (2019) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.

Amirullah (2021) *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi Ofset.

Anoraga. Panji (2021) *Psikologi Kerja.* Jakarta: Rineka Cipta.

Ardana (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto Suharsimi (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Fahmi. Irham (2021) *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.

Fathoni. Abdurahman (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.

Firmansyah dan Mahardhika (2021) *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.

Ghozali. Imam (2019) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamali Arif Yusuf (2020) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Mausia*. Yogyakata: Center for Academic Publishing.

Handayani. Ririn (2020) *Metodologi Penelitian Sosial.* Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.

Handoko T. Hani (2020) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,* edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.

Hariandja (2020) *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

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

Hasna Rofifah (2017) *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fajar Mas Murni Bekasi*. Jurnal JMBA Vol.3 No.1. ISSN: 2721-5199. IBM Asmi.

Hendra Jayusman, dkk (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamaya. Jurnal Magenta Vol.9 No.2, Hal: 75-82. ISSN: 2302-3171. Univeritas Antakusuma.

Hendri Tanjung (2021) *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.

Imam Ghozali (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.

Ishak dan Hendrik (2019) *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Tri Sakti.

Istijanto (2019) *Riset Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka.

Mangkunegara. Prabu Anwar (2020) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.

Manulang (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Marwansyah (2021*) Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.

Maslow dalam Sutrisno (2020) *Motivasi Dan Kepribadian*. Yogyakarta: Cantika *Pustaka.*

Maya Aulia, Aris Ariyanto (2022) *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BNI Tbk Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya.* Jurnal Swara Manajemen Vol.2 No.4. ISSN: 2962-8938. Universitas Pamulang.

Nitisemito (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Pustaka Setia

Nugroho (2021) *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus*. Jurnal Kajian Akuntansi, 2(1), 98-107.

Pamela & Oloko (2019) *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. Journal of Human Resource Studies 5 (2)

Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori & Praktik*). Penerbit Widina.

Randi (2021) *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS).* Yogyakarta: Andi.

Ratundo dan Sacket (2020) *The Relative Importance of Task,. Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job*.

Rifka Wulandari (2017) *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sekretariat Pada Dinas Peindustrian Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Samarinda*. Jurnal Administrasi dan Bisnis Vol.5 No.1. ISSN: 2355-5408. Universitas Mulawarman.

Rivai Veithzal (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Safiih, A. R. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama Jakarta*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol.15 No.2. ISSN: 1979-0643. Universitas Muhammadiyah Cirebon

Safroni (2021) *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi).* Yogyakarta: Aditya Media Publising.

Salam, Burhanuddin (2020) *Pengantar Filsafat.* Jakarta: Bumi Aksara.

Santoso. Singgih (2019) *Statistik Parametik*. Jakarta: PT Gramedia *Pustaka.*

Sedarmayanti. (2020) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Siagian (2020*) Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan. Ketiga Belas. Jakarta: Bumi aksara.

Sinambela (2020) *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Siswanto (2021) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siti Maisarah (2021) *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bakti Putra Meratus*. Jurnal Magenta Vol.4 No.2. ISSN: 2723-0937. Universitas Tabalong Kalimantan Selatan.

Siyoto (2020) *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.

Sofyandi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Solihin, Ismail (2021) *Pengantar Manajemen.* Jakarta: Erlangga.

Sri Mardiana (2020) *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur,* Jurnal Kreatif Vol.8 No.2, ISSN: 2339-0689. Universitas Pamulang.

Stoner dalam Wijayanti (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revsi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sudjana (2019) *Metode Statistika.* Bandung: Tarsido.

Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D.* Bandung: Alfabeta.

Sujarweni. V. Wiratna. (2020) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sunyoto (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.

Supangat. Andi (2020) *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno. Edi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Syamsuddin, R. A., Pratama, A., & Oktora, J. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatam Cabang Parung*. Jurnal Semarak, Vol.5 No.2, IS SN: 2615-6849. Universitas Pamulang

Tanjung (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti

Umi Narimawati (2020) *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.

Wibowo (2021) *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan (2021) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.

Zainal (2020) *Penenlitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.