



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lafiye Mode Indonesia Di Jakarta Timur

Delya Fitriyani

yanidelya@gmail.com

Universitas Pamulang

Muhamad Guruh

dosen02256@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: yanidelya@gmail.com

Abstrak. The purpose of this study was to determine the effect of the Physical Work Environment and Work Motivation on employee performance at PT. Lafiye Mode Indonesia in East Jakarta. This research is quantitative with a descriptive approach. The population in this study was all 60 employees of PT. Lafiye Mode Indonesia. The sampling technique used saturated sampling, therefore all 60 employees of PT. Lafiye Mode Indonesia were sampled in this study. The analytical methods used in data processing included validity and reliability tests, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient tests, coefficient of determination tests, and hypothesis testing (t-test and f-test) using SPSS version 25. The results of this study indicate that there is an influence between the Physical Work Environment (X1) on Employee Performance (Y) at PT. Lafiye Mode Indonesia. This can be seen from the calculated t-value of $11.845 > t\text{-table } 2.002$, thus the calculated t-value $> t\text{-table}$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that H_01 is rejected and H_{a1} is accepted. Then there is also an influence between Work Motivation (X2) on Employee Performance (Y) at PT. Lafiye Mode Indonesia, this can be seen from the results of the t-test with a calculated t value of $10.834 > t\text{ table } 2.002$, so the calculated $t > t\text{table}$ with a significant value of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that H_02 is rejected and H_{a2} is accepted. And thirdly, there is an influence between the Physical Work Environment (X1) and Work Motivation (X2) on Employee Performance (Y) at PT. Lafiye Mode Indonesia in East Jakarta, this can be seen from the multiple regression equation, namely $Y = 16.138 + 0.138 X1 + 0.227 X2$. And the results of the f-test with a calculated F value of $87.251 > F\text{ table } 3.159$ with a significant value of $0.000 < 0.05$, so H_03 is rejected and H_{a3} is accepted.

Keywords: Physical Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lafiye Mode Indonesia Di Jakarta Timur. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif Dengan Pendekatan Deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lafiye Mode Indonesia yaitu sebanyak 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, maka seluruh karyawan PT. Lafiye Mode Indonesia dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 60 responden. Metode analisis dalam pengolahan data adalah uji validitas dan reabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis (uji t dan uji f) dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Lafiye Mode Indonesia, hal ini dapat dilihat dimana thitung $11,845 > t\text{tabel } 2,002$, maka thitung $> t\text{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Kemudian juga terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Lafiye Mode Indonesia, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai thitung $10,834 > t\text{tabel } 2,002$, maka thitung $> t\text{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Serta yang ketiga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Lafiye Mode Indonesia Di Jakarta Timur, hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi berganda yaitu $Y = 16,138 + 0,138 X1 + 0,227 X2$. Dan hasil uji f dengan nilai Fhitung $87,251 > F\text{tabel } 3,159$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_03 ditolak dan H_{a3} diterima.

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

PENDAHULUAN

Perkembangan industri hijab, baik di Indonesia maupun global, menunjukkan pertumbuhan yang sangat pesat karena hijab kini tidak hanya berfungsi sebagai identitas religius, tetapi juga bagian dari tren mode modern. Di Indonesia sendiri, meningkatnya populasi muslim dan kesadaran masyarakat terhadap nilai keagamaan mendorong pelaku usaha untuk menghadirkan inovasi hijab yang memadukan unsur syar'i dan modern. Dalam konteks ini, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting bagi perusahaan untuk bisa bersaing di era globalisasi. Keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya bertumpu pada keuntungan yang diperoleh, tetapi juga pada kemampuan tenaga kerjanya untuk bekerja efektif, efisien, dan mendukung pencapaian tujuan. Sejalan dengan pandangan Sedarmayanti (2017), sumber daya manusia merupakan potensi yang dapat memberikan kontribusi nyata dalam menghasilkan barang atau jasa, sekaligus menjadi penggerak utama keberlangsungan dan keberhasilan setiap organisasi.

Lafiye adalah merek pakaian wanita minimalis yang menonjolkan keanggunan lewat desain fungsional dan berkelas. Berawal pada tahun 2016 dengan menghadirkan pilihan jilbab premium, Lafiye kini berkembang ke pasar yang lebih luas dengan menawarkan pakaian minimalis dan berkelanjutan. Setiap produknya tetap membawa ciri khas yakni memupuk kesederhanaan yang elegan dan menghidrarkannya dalam bentuk busana yang nyaman, modern, dan tetap bernilai tinggi.

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan mereka dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, dan proses penilaiannya dilakukan melalui sistem penilaian kinerja. Setiap karyawan membutuhkan dorongan positif agar semangat kerjanya tetap terjaga, sehingga organisasi perlu menyelaraskan tujuan perusahaan dengan kebutuhan individu agar kemampuan kerja dapat meningkat. Faktor seperti lingkungan kerja fisik dan motivasi memiliki peran besar dalam membentuk kualitas kinerja tersebut, sehingga pemimpin wajib memastikan kondisi kerja yang kondusif sekaligus membangun motivasi yang kuat. Hal ini juga berlaku bagi perusahaan Lafiye, yang keberhasilan operasionalnya sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tujuan perusahaan. Untuk memastikan adanya permasalahan dalam kinerja, perusahaan perlu melihat data absensi serta membandingkannya dengan data penjualan guna mengetahui apakah kerjanya berada pada kategori sangat baik, baik, cukup, kurang, atau bahkan sangat tidak baik.

Berdasarkan data yang diperoleh, terlihat bahwa pencapaian target penjualan perusahaan pada 2022–2024 mengalami fluktuasi yang cukup signifikan. Pada tahun 2022, penjualan hanya mencapai 80% dari target, yaitu 120.000 pcs. Kondisi ini memburuk pada 2023 ketika penjualan turun menjadi 90.000 pcs atau 60% dari target. Namun, pada 2024 terjadi pemulihan dengan peningkatan penjualan hingga 150.000 pcs dan berhasil mencapai 100% target, yang menunjukkan performa sangat baik. Ketidakstabilan pencapaian target penjualan dari tahun ke tahun ini mengindikasikan adanya masalah yang dapat berdampak langsung pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan dipengaruhi oleh berbagai variabel, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, pendidikan, pelatihan, dan faktor-faktor lainnya. Hal yang sama juga terlihat pada kinerja karyawan PT Lafiye Mode Jakarta, di mana data yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh dari beberapa variabel tersebut. Karena itu, penulis melakukan penelitian dengan menghadirkan data terkait variabel lingkungan kerja fisik dan pra-survei motivasi kerja yang diduga memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan PT Lafiye Mode Indonesia.

Berdasarkan variabel yang diteliti, lingkungan kerja fisik menurut Nitisetimo dalam Nan Wangi (2020) diartikan sebagai segala hal di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas, seperti penerangan, suhu udara, keamanan, kebersihan, ruang gerak, hingga kebisingan. Observasi awal menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di PT Lafiye Mode Indonesia masih belum sepenuhnya memadai. Meski pihak manajemen sudah menyediakan fasilitas seperti pencahayaan yang baik, ventilasi cukup, bangunan yang aman, serta jalur komunikasi yang jelas, hasil pra-survei tetap mengungkap beberapa kendala, terutama kebisingan dari mesin jahit dan mesin pemotong bahan, serta kelembapan udara saat produksi meningkat atau ketika musim hujan. Kondisi lingkungan kerja yang kurang ideal ini dapat membuat sistem kerja menjadi kurang efisien dan berdampak pada kinerja, produktivitas, tingkat absensi, hingga perputaran karyawan. Selain faktor fisik, motivasi juga menjadi aspek penting karena berfungsi sebagai dorongan utama yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Robins (2017), motivasi merupakan dorongan yang menginspirasi karyawan dalam aktivitas kerjanya agar mampu mencapai tujuan organisasi dan bekerja lebih baik. Tingkat motivasi yang diberikan perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja, karena kinerja lahir dari interaksi antara motivasi dan kapasitas kerja. Tanpa motivasi, target yang ditetapkan sulit tercapai, namun ketika karyawan termotivasi tinggi, peluang keberhasilan perusahaan pun meningkat. Berdasarkan data pra-survei di PT Lafiye Mode Jakarta Timur, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait motivasi kerja, seperti karyawan yang belum merasa aman dan diterima sepenuhnya dalam lingkungan kerja, adanya kesenjangan perlakuan berdasarkan jabatan atau kedekatan dengan atasan, serta minimnya kesempatan untuk promosi karena struktur organisasi yang kecil. Kondisi ini membuat sebagian karyawan kurang bersemangat, mudah putus asa, dan tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Padahal, motivasi kerja yang baik dapat membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku positif yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, sehingga jika motivasi rendah, kinerja karyawan pun menurun dan pada akhirnya dapat merugikan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk, pertama, untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja pada PT. Lafiye Mode? Kedua, Apakah terdapat pengaruh secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada PT. Lafiye Mode? Ketiga, Apakah terdapat pengaruh secara simultan Lingkungan kerja fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada PT. Lafiye Mode?

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Manajemen merupakan kemampuan untuk memengaruhi orang lain agar bersedia melakukan sesuatu sesuai tujuan yang ingin dicapai. Konsep ini sangat berkaitan dengan kepemimpinan, karena seorang pemimpin sejati adalah mereka yang mampu membuat orang lain merasa dihargai sehingga secara sukarela menjalankan arahan dan tujuan yang diinginkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses mengelola individu maupun kelompok dalam organisasi melalui perekrutan, pelatihan, evaluasi, pemberian penghargaan, serta perhatian terhadap aspek ketenagakerjaan, kesehatan, keselamatan, dan keadilan. Tujuan utamanya adalah menciptakan kondisi kerja yang optimal agar karyawan dapat bekerja dengan baik, mengembangkan potensi, dan merasa terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan karyawan sebagai hasil dari pelaksanaan tugas sesuai perannya dalam organisasi. Kinerja yang baik menjadi salah satu penentu utama keberhasilan perusahaan, karena semakin tinggi kualitas kerja karyawan, semakin cepat pula tujuan perusahaan dapat dicapai. Sebaliknya, jika kinerjanya buruk, pencapaian tujuan akan terhambat.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018:213), lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketika lingkungan kerja fisik dirancang dengan baik dan mampu memberikan kenyamanan, kondisi tersebut dapat mendorong motivasi kerja serta meningkatkan semangat dan kegairahan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Motivasi kerja

Motivasi merupakan dorongan dasar yang membuat seseorang bertingkah laku dan melakukan sesuatu sesuai keinginan atau kebutuhan dalam dirinya. Tindakan yang lahir dari motivasi tertentu biasanya membawa tujuan yang sejalan dengan dorongan tersebut, sehingga individu memiliki usaha, keinginan, dan semangat untuk mencapai hasil yang lebih tinggi. Dalam konteks kerja, karyawan yang memiliki motivasi kuat akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

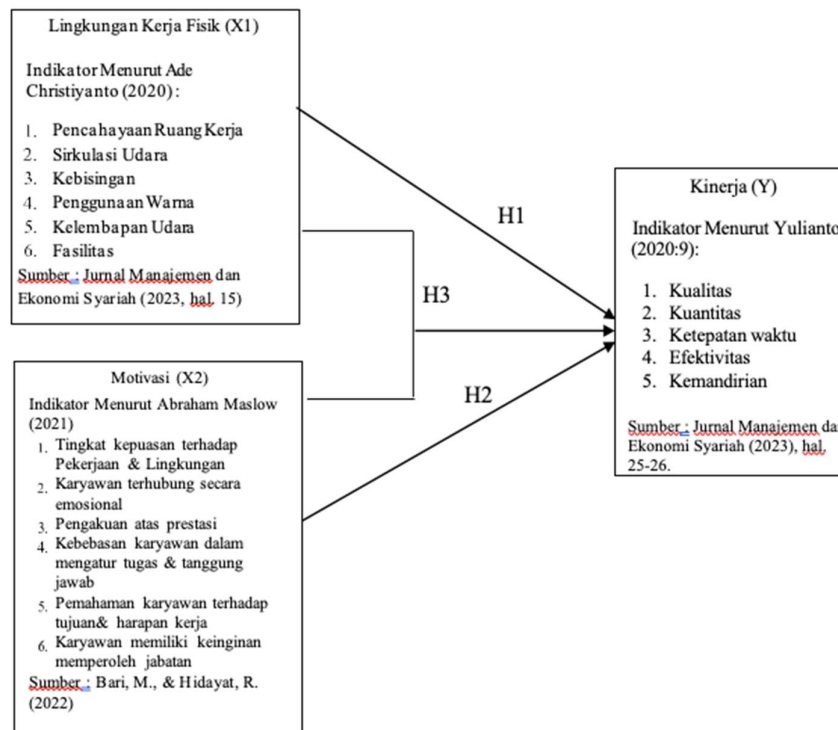
Hipotesis

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Motivasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu pendekatan berbasis positivisme yang meneliti populasi atau sampel tertentu menggunakan instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Maesari, 2021). Penelitian dilaksanakan di PT Lafiye Mode Jakarta yang berlokasi di Jl. Jatinegara Timur No.107C, Jakarta Timur, dengan waktu pelaksanaan dimulai pada November 2024. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT Lafiye Mode Indonesia yang berjumlah 60 orang, dan karena jumlahnya relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada karyawan, di mana setiap pernyataan dalam angket menggunakan skala Likert lima poin mulai dari “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju”. Selain itu, teknik dokumentasi juga digunakan untuk mengumpulkan data berupa arsip, laporan, dan dokumen perusahaan yang relevan. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai literatur seperti penelitian terdahulu, jurnal, artikel, buku, serta sumber informasi lain yang mendukung kebutuhan penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.60617199
Most Extreme Differences	Absolute	0.090
	Positive	0.073
	Negative	-0.090
Test Statistic		0.090
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 Tabel 1 Uji One-Sample Kolmogrov Smirnov Test di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan yaitu 0,05 ($0,200 > 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.218	2.507		1.682	0.098		
	Lingkungan KerjaFisik	0.450	0.102	0.521	4.423	0.000	0.311	3.214

Motivasi Kerja	0.309	0.094	0.386	3.272	0.002	0.311	3.214
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan							

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,311 dan nilai VIF sebesar 3,214. Karena nilai tolerance kedua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji Autokorelasi

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.868 ^a	0.754	0.745	3.66889	1.672
a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, LingkunganKerjaFisik					
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan					

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai yang diperoleh dari uji Durbin-Watson sebesar 1,672 yang dimana nilai tersebut berada diantara interval 1,550-2,460. Artinya hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa model regresi ini tidak ada gangguann autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Pengujian Heterokedastisitas dengan Uji Gletser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.267	3.299		0.990	0.328
	Lingkungan Kerja Fisik	-0.008	0.065	-0.020	-0.123	0.903
	Motivasi Kerja	0.030	0.070	0.071	0.434	0.667
a. Dependent Variable: Abs RES						

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,903 dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,667. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. Selain itu, penilaian melalui grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED juga menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu pada persebaran titik selama titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga menguatkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi dalam model ini.

Anaisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 5 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Sederhana Secara Parsial Pada Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,884	2,653		2,218	0,030
	Lingkungan Kerja Fisik	0,727	0,061	0,841	11,845	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan hasil regresi tersebut, bisa ditarik kesimpulan kalau lingkungan kerja fisik punya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Bahkan tanpa adanya variabel lingkungan

kerja fisik, kinerja karyawan udah punya nilai dasar 5,884 poin. Tapi begitu kualitas lingkungan kerja fisik meningkat satu unit, kinerja karyawan ikut naik sebesar 0,727 poin.

**Tabel 6 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Sederhana Secara Parsial Pada Variabel
Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,295	2,679		3,096	0,003
	Motivasi Kerja	0,656	0,061	0,818	10,834	0,000
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan						

Dari persamaan regresi $Y = 8,295 + 0,656 X_2$, bisa disimpulkan kalau motivasi kerja punya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi kerja, kinerja karyawan tetap punya nilai dasar 8,295 poin. Tapi setiap peningkatan satu unit motivasi kerja bakal ngedorong kinerja naik sebesar 0,656 poin.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.138	4.722		3.418	0.001
	Lingkungan Kerja Fisik	0.138	0.123	0.153	1.122	0.266
	Motivasi Kerja	0.227	0.112	0.275	2.023	0.048
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda $Y = 16,138 + 0,138 X_1 + 0,227 X_2$, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki nilai dasar sebesar 16,138 poin ketika variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berada pada kondisi tetap. Pengaruh masing-masing variabel juga terlihat positif, di mana setiap peningkatan 1 unit lingkungan kerja fisik (X₁) akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,138 poin, sedangkan peningkatan 1 unit motivasi kerja (X₂) memberikan kenaikan kinerja sebesar 0,227 poin.

Analisis Koefisien Korelasi

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap
Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	0,708	0,702	3,9640
a. Predictors: (Constant), LingkunganKerjaFisik				

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R (Koefisien Korelasi) pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,641, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dengan tingkat kekuatan hubungan yang kuat.

**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja
Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	0,669	0,664	4,2153

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R (Koefisien Korelasi) pada variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,718, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dengan tingkat kekuatan hubungan yang kuat.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	0,754	0,745	3,6688
a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, LingkunganKerjaFisik				

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R (Koefisien Korelasi) pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,868, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dengan tingkat kekuatan hubungan yang sangat kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (X_2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	0,708	0,702	3,9640
a. Predictors: (Constant), LingkunganKerjaFisik				

Berdasarkan hasil diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,708, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 70,8% sedangkan sisanya 29,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	0,669	0,664	4,2153
a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja				

Berdasarkan hasil diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,669, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 66,9% sedangkan sisanya 33,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	0,754	0,745	3,6688
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik				

Berdasarkan hasil diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,754, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 75,4% sedangkan sisanya 24,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

**Tabel 14 Hasil Uji Signifikan Parsial Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap
Kinerja Karyawan (Y)**

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	
1	(Constant)	5.884	2.653		2.218
	Lingkungan Kerja Fisik	0.727	0.061	0.841	11.845
					Sig. 0.030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial diatas, dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) sebesar 11,845 nilai ini akan dibandingkan dengan t_{tabel} pada tabel distribusi t dengan $\alpha = 0,05$. Dimana $t_{hitung} 11,845 > t_{tabel} 2,002$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa Ho₁ ditolak dan Ha₁ diterima, yang berarti variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 15 Hasil Uji Signifikan Parsial Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja
Karyawan (Y)**

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	
1	(Constant)	8.295	2.679		3.096
	Motivasi Kerja	0.656	0.061	0.818	10.834
					Sig. 0.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial di atas, dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X₂) sebesar 10,834 nilai ini akan dibandingkan dengan t_{tabel} pada tabel distribusi t dengan $\alpha = 0,05$. Dimana $t_{hitung} 10,834 > t_{tabel} 2,002$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa Ho₂ ditolak dan Ha₂ diterima, yang berarti variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 16 Hasil Hipotesis (Uji F) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Motivasi Kerja
(X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

<i>ANOVA^a</i>					
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>
1	Regression	2348.919	2	1174.460	87.251
	Residual	767.264	57	13.461	
	Total	3116.183	59		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 87,251 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,159. Dimana $F_{hitung} 87,251 > F_{tabel} 3,159$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka Ho₃ ditolak dan Ha₃ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun motivasi kerja memiliki peran penting didalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara

parsial, lingkungan kerja fisik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti semakin nyaman, aman, dan mendukung kondisi kerja yang diberikan perusahaan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan karyawan. Hal yang sama juga berlaku pada motivasi kerja dimana ketika motivasi karyawan meningkat baik dari perilaku, usaha, maupun kegigihan dalam bekerja kinerja mereka juga mengalami peningkatan yang signifikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menegaskan bahwa kombinasi lingkungan kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi dapat secara optimal mendorong kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin kondusif lingkungan kerja dan semakin kuat motivasi yang dirasakan karyawan, semakin baik pula capaian kinerja yang dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Andriani, A. D. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Tohar Media Vol.1. Dr. Antaiwan
- Bowo Pranogyo SE., M. P. (2022). *KINERJA KARYAWAN: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Feniks Muda Sejahtera.
- Dr. Asrianto, S. E. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: (Motivasi Kerja, Psikologi Kerja, Dan Disiplin Kerja Menuju Produktivitas Kinerja)*. Nas Media Pustaka.
- DR. H. A. Rusdiana, M. D. (2022). *MANAJEMEN PERKANTORAN MODERN*. Penerbit Insan Komunika Jurusan Ilmu Komunikasi UIN SGD Bandung.
- Dr. Hamzah B. Uno, M. (2023). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Ende, E. S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Iqbal Arraniri, H. F. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Penerbit Insania.
- Meithiana, I. &. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nurmubin, S. M. (2022). *Aspek-aspek permasalahan kinerja karyawan*. PT KIMHSAFI ALUNG CIPTA.
- Pribadi Widyatmojo, W. (2025). *Dasar-dasar Manajemen Kinerja (Performance Management Fundamental)*. Deepublish.
- Purwanto, S. S. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah. Rifka Agustianti, P. L. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF*. CV. Tohar Media.
- Septiawan Ardiputra, S. M. (2022). *BAHAN AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Feniks Muda Sejahtera.
- Suarni Norawati, R. M. (2025). *Kerja Optimal: Dominasi Motivasi dan Lingkungan Kerja*. Deepublish.
- Suswati, D. E. (2022). *Buku Monograf Motivasi Kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Tiong, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori dan Praktik*. Deepublish.
- Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit NEM.
- Zairil, R. A. (2024). *Pengantar Manajemen Kinerja*. Pradina Pustaka.

Jurnal

- Abdul Rahman Safiih, V. S. (2002 Vol.2 No.4). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLASINDO ELOK JAKARTA BARAT. *Jurnal Ilmiah Swara Mahasiswa Manajemen*, 453-469.
- Agustina Mogi, K. P. (2024 Vol.3 No.1). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAYA AZURA PERSADA JAKARTA SELATAN. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 44-53.
- Ahmad Rayyan, A. B. (2021 Vol.2 No.1). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO BUKU GRAMEDIA MATRAMAN JAKARTA. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*.

- Akhfa Mahardika Rovizanti, T. R. (2024 Vol.7 No.2). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASIKERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJAKARYAWAN(Studi Kasus pada PT Zuper Indonesia Digital). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.
- Andri Prana Joni, S. A. (2025 Vol.3 No.3). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan DKI Jakarta. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 293-305.
- Anjani, A. (2019 Vol.3 No.1). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 1-10.
- Anwar, D. H. (2023 Vol.5 No.2). BUDAYA KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA . *Journal of Management and Bussines*.
- Aris Subhan, N. J. (2023 Vol.1 No.2). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 152-262.
- Bhebeb Oscar, S. M. (2019 Vol.9 No. 1). Pengaruh Grooming Pada Customer Relations Coordinator(CRC) Terhadap Kepuasan Pelanggan di PT Astra international TBK Toyota Sales Operation(Auto2000) Pasteur Bandung. *Jurnal Bisnis dan Pemasaran*.
- Burhannudin, M. Z. (2019 Vol.8 No.2). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 191-206.
- Candra Pranata Manihuruk, S. T. (2020 Vol.3 No.2). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Dessy Shinta, M. S. (2020 Vol.8 No.2). PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA MANDIRI DISTRIBUSINDO. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 338-346.
- Djoko Setyo Widodo, A. Y. (2022 Vol.1 No.1). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*
- Doni Marlius, I. S. (2022 Vol.15 No.2). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN PROVINSI SUMATERA BARAT. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 703-713.
- Dwiyama, F. (2018 Vol.1). UNSUR MANAJEMEN DALAM PENGELOLAAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI INDONESIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 675-695.
- Erina Rulianti, G. N. (2023 Vol.6 No.1). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.
- Herman Surijadi, Y. I. (2020 Vol.1 No.1). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*, 14-32.
- Herwin Tri Munardi, T. D. (2021 Vol.1 No.2). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NATIONAL FINANCE. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM* , 336-346.
- I Made Sandi Rastana, I. G. (2021 Vol.1 No.3). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan . *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 834- 843.
- Ian Nurpatia Suryawan, A. S. (2022 Vol.8 No.1). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan*.
- Jodie Firjatullah, C. W. (2023 Vol.2 No1). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 01-10.
- Jufrizen, F. P. (2021 Vol.7 No.1). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*.

- Juhji Juhji, W. W. (2020). Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 111-124.
- Mia Miranti, D. H. (2023 Vol.1 No.1). PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RIDHO SEJAHTERA JAYA. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 35-52.
- Muddassir Muddassir, A. F. (2023 Vol.2 No.1). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PASIMASUNGGU KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR. *Ezenza Journal*.
- Muhamad Guruh, N. A. (2024 Vol.2 No.8). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*.
- Nabawi, R. (2019 Vol.2 No.2). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 170-183.
- Nadya Nurul Fitri, A. F. (2021 Vol.6 No.2). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INFRASTRUKTUR TELEKOMUNIKASI INDONESIA. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 444-455.
- Naufal Fadli Wibowo, A. P. (2022 Vol.4 No.3). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Nurlaili Rahmah, A. (2024 Vol.2 No.3). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADAPT DUA BAROKAH SEJAHTERA (D'BRO CHICKEN & BURGER) KOTA DEPOK. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2379-2390.
- Rahman, Y. A. (2020 Vol.4 No.2). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1-23.
- Ria Estiana, N. G. (2023 Vol.12 No.2). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL LENTERA BISNIS*.
- Sari, P. N. (2023 Vol.3 No.1). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain*, 11-17.
- Tambunan, A. P. (2018 Vol.4 No.2). LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN: SUATU TINJAUAN TEORETIS. *Jurnal Ilmiah Methonomi*.
- Vani Kenanga Nan Wangi, E. B. (2020 Vol.7 No.1). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*.