



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAHAYU SUMBER ELECTRIC CISOKA KABUPATEN TANGERANG

Muhammad Raffi¹, Indra Januar Rukmana²

¹Program studi manajemen program sarjana fakultas ekonomi dan bisnis

raffi5198@gmail.com

²Program studi manajemen program sarjana fakultas ekonomi dan bisnis

dosen02585@unpam.ac.id

Abstract. This study aims to determine the effect of Work Motivation (X1) and Physical Work Environment (X2) on Employee Performance (Y) at PT. Rahayu Sumber Electric. This study uses a quantitative method with an associative approach, which aims to determine the relationship between the independent and dependent variables. The sampling technique used is a saturated sampling technique, with data collection through observation and questionnaires involving 60 respondents. The results of the study partially show that the variable Work Motivation (X1) on Employee Performance (Y) has a regression of $Y = 32.189 + 0.234X1$ with a correlation coefficient of 0.076, indicating a strong relationship with a determination coefficient of 23.1%. The hypothesis test shows $t_{count} > t_{table}$ ($5.646 > 1.671$), so H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning there is a significant influence between Work Motivation on Employee Performance. Other partial results show that the Physical Work Environment (X2) on Employee Performance (Y) has a regression equation of $Y = 28.539 + 0.321X2$ with a correlation coefficient of 0.341 indicating a low relationship, with a determination coefficient of 34.1%. The hypothesis test shows that the calculated t value is $> t_{table}$ ($2.789 > 1.671$), so H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning there is a significant influence between the Physical Work Environment and Employee Performance. Simultaneously, the variables of Work Motivation (X1) and Physical Work Environment (X2) on Employee Performance (Y) show the results of the regression equation of $Y = 23.123 + 0.165X1 + 0.285X2$ with a correlation coefficient of 0.373 indicating a low relationship with a determination coefficient of 37.3% while 62.7% is influenced by other factors. The hypothesis test shows that the calculated F value is $> F_{table}$ ($4.606 > 1.672$), so H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means there is a significant simultaneous influence between Work Motivation and the Physical Work Environment on Employee Performance at PT. Rahayu Sumber Electric.

Keywords: Work Motivation, Physical Work Environment, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Rahayu Sumber Electric. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, dengan pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner yang melibatkan 60 responden. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki regresi $Y = 32,189 + 0,234X1$ dengan koefisien korelasi sebesar 0,076, menunjukkan hubungan kuat dengan koefisien determinasi 23,1%. Uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,646 > 1,671$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil parsial lainnya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki persamaan regresi $Y = 28,539 + 0,321X2$ dengan koefisien korelasi 0,341 yang menunjukkan hubungan rendah, dengan koefisien determinasi 34,1%. Uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,789 > 1,671$), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan. Secara simultan, variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil persamaan regresi $Y = 23,123 + 0,165X1 + 0,285X2$ dengan koefisien korelasi 0,373 yang menunjukkan hubungan rendah dengan koefisien determinasi 37,3% sedangkan 62,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,606 > 1,672$), sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rahayu Sumber Electric.

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

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada masa kolonial Belanda menandai awal sejarah panjang pertumbuhan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) di Indonesia. Otoritas kolonial memperkenalkan sejumlah teknologi kontemporer ke Indonesia pada abad ke-19, khususnya pada tahun 1800-an. Pengenalan teknologi yang dapat meningkatkan pemahaman masyarakat berkembang selama periode ini, meskipun dianggap sebagai masa yang penuh tantangan bagi rakyat Indonesia.

Belanda memperkenalkan sejumlah kemajuan teknologi ke Indonesia selama era kolonial, terutama di bidang pertanian dan industri, seperti pembuatan lampu. Dengan mengajarkan masyarakat cara menggunakan alat-alat modern, metode ini membuka jalan bagi pertumbuhan ilmu pengetahuan dan teknologi Indonesia. Meskipun masyarakat Indonesia memiliki akses pendidikan yang relatif terbatas, Belanda juga membangun sistem pendidikan yang mencakup pengetahuan tentang alam, sosial, dan teknologi.

Tabel 1.1

Data Pra-survey Motivasi Kerja PT. Rahayu Sumber Electric Cisoka Kabupaten Tangerang Tahun 2024

No	Indikator	pernyataan	jawaban		Jumlah sample
			Setuju	Tidak setuju	
1	Tanggung jawab	Karyawan tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang harus ditangani ketika tidak sesuai	57	3	60
2	Prestasi kerja	atasan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi	57	3	60
3	Peluang untuk maju	Atasaaan sulit memberikan kenaikan jabatan untuk karyawan	56	4	60
4	Pengakuan atas kinerja	Atasan mengakui karyawan yang bekerja dengan kinerja yang baik	4	56	60
5	Pekerjaan yang menantang	Atasan memberikan tantangan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya	55	5	60

Tabel 1.1 Data Motivasi kerja PT. Rahayu Sumber Electic Cisoka Kabupaten Tangerang

Jelas dari data yang ada di atas, terlihat signifikan bahwa sebagian karyawan masih kurang termotivasi dalam bekerja. Poin 1 mengilustrasikan hal ini. 54 pekerja dari 60 responden sepakat bahwa pekerja tertentu tidak bertanggung jawab atas kenyamanan mereka. Poin 3: Peluang promosi sulit didapatkan, menurut 56 karyawan. Poin 4: Mengenai pengakuan kinerja, 56 karyawan keberatan dan 4 orang setuju. Ini adalah

elemen-elemen yang tidak menguntungkan yang dapat berdampak buruk pada kinerja dan kualitas pekerja. Untuk menghindari kesalahan karyawan, perusahaan harus terus memantau motivasi karyawan selama bekerja. Untuk mencapai hasil terbaik sesuai dengan tujuan bisnis, manajer harus menyeimbangkan antara motivasi karyawan dan ruang kerja fisik.

Tabel 1.2
Data lingkungan kerja fisik PT. Rahayu Sumber Electric Cisoka Kabupaten Tangerang Tahun 2024

No	Sub Indikator	Jumlah standar kantor	QTY	Kepemilikan	keterangan
1	Lampu	54	50	PT. Rayahu	Berfungsi baik 48 kurang baik 2
2	Meja	9	9	PT. Rahayu	Sudah Cukup
3	Tempat Sampah	9	7	PT. Rahayu	Belum Cukup
4	CCTV	11	8	PT. Rahayu	Belum Cukup
5	AC	7	5	PT. Rahayu	Belum Cukup
6	Komputer	9	9	PT. Rahayu	Berfungsi baik 8 dan kurang baik 1
7	MCK	4	4	PT. Rahayu	Berfungsi baik 3 kurang baik 1

Sumber: PT. Rahayu Sumber Electric Cisoka Kabupaten Tangerang 2025

Pada data tabel 1.2 diatas, bahwa pada sub indikator lampu yang berfungsi baik hanya 48 dan tentu jumlah tersebut kurang memenuhi standar jumlah yang layak, dengan jumlah tersebut terdapat beberapa tempat yang terasa kurang terang sehingga mengganggu kinerja dan mobilitan serta menglihatan karyawan. Selanjutnya pada Tempat sampah hanya ada 7, tentu jumlah tersebut belum memenuhi standar jumlah yang layak.

Tabel 1.3
Data penilaian kinerja Karyawan PT. Rahayu Sumber Electric, Cisoka, Kabupaten Tangerang Tahun 2024

No	Aspek	target (%)	Jumlah Karyawan	Mencapai		Tidak Mencapai	
				Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pencapaian kuantitas hasil pekerjaan sesuai target	100%	60	40	60%	20	40%
2	Kuantitas hasil pekerjaan yang baik	100%	60	40	60%	20	40%

3	Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	100%	60	6	10%	54	90%
4	Tingkat kehadiran dalam menyelesaikan pekerjaan	100%	60	30	50%	30	50%
5	Kemampuan melaksanakan pekerjaan bekerja sama dengan karyawan lain	100%	60	30	50%	30	50%
Rata-rata		100%	60	20	40%	40	60%

Sumber: Data Olah sub bagian karyawan PT Rahayu Sumber Electric Cisoka Kabupaten Tangerang

Berdasarkan data tabel 1.3 diatas, bahwa rata-rata kinerja karyawan hanya mencapai 40% yang mencapai target, aspek pencapaian dari yang terkecil adalah aspek penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan yaitu sebesar 10%, aspek pencapaian kuantitas hasil pekerjaan sesuai target sebesar 60%, berikutnya dengan aspek kuantitas hasil pekerjaan yang baik sebesar 60%, berikutnya dengan aspek tingkat kehadiran sebesar 50%, dan yang terakhir aspek kemampuan melaksanakan pekerjaan sebesar 50%.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Ilmu manajemen adalah disiplin ilmu yang berkaitan dengan cara- cara pengorganisasian, mengarahkan, mengontrol sumber daya (manusia, waktu, uang, teknologi, informasi, bahan baku, dan lain-lain) secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Ilmu manajemen meliputi konsep dan teori tentang perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan evaluasi serta aplikasinya dalam beragam konteks organisasi, seperti bisnis, Lembaga Pendidikan, Lembaga nirlaba, pemerintahan, atau kelompok Masyarakat. Ilmu manajemen juga mempelajari tentang bagaimana melakukan analisis lingkungan, membuat strategi, mengambil Keputusan, mengembangkan produk atau layanan, memotivasi karyawan, membangun relasi dengan pelanggan dan mitra bisnis, serta mengoptimalkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kamsir(2018), “Sumber daya manusia merupakan penggerak dari seluruh aktivitas Perusahaan. Dukungan SDM haruslah dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus proposional dengan beban pekerjaan yang sudah ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan SDM”.

3. Pengertian Motivasi Kerja

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipenuhi motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan

yang paling sederhana dari motivasi (Sutrisno,2019:110). Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi.

4. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Di dalam suatu Perusahaan lingkungan kerja sangat penting untuk memperhatikan manajemen. Walaupun lingkungan kerja melakukan proses produksi dalam suatu Perusahaan, lingkungan kerja secara umum idealnya adalah suatu lingkungan kerja yang kondusif dan memiliki keseimbangan kehidupan karir dan pribadi. Meski namun pada kenyataannya, lingkungan kerja yang seimbang sulit di temukan. Lingkungan kerja merupakan suasana tempat dimana karyawan melakukan segala aktifitas setiap harinya bekerja. Menurut Danang dalam Sunyoto (2012:43), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang di bebankan, misalnya kebersihan, music dan lain-lain”. Bagi setiap karyawan lingkungan kerja merupakan suatu bagian yang sangat terpenting dan sangat berpengaruh bagi jalannya operasional nya suatu perusahaan.

5. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerjanya berdasarkan perilaku. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja yang actual dan akurat. Personalnya adalah apakah karyawan mempunyai perilaku kompetitif yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dan melahirkan perilaku yang tidak cepat puas diri terhadap hasil. Salah satu penyebab kompleksnya proses ini adalah karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda sehingga motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga berbeda. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah pendekatan deskripsi kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:44), “Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih dengan data statistik dan angka. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Menurut Sugiyono (2018:8), “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivis, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan”. Sedangkan menurut Sugiyono dalam Fath (2016:8), “Penelitian yang analisisnya secara umum menggunakan data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka) yang diuji menggunakan analisis statistik karena membuktikan hipotesis, dengan menggunakan survei dan kuesioner, yaitu dengan mengambil sampel dari suatu populasi melalui bantuan kuesioner yang berfungsi sebagai alat pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara kepada responden untuk dijawab.

3.1.1 Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:38), “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”

3.1.2 Sampel

Menurut Arikunto (2010:185), “sampel adalah Sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Berdasarkan pengertian diatas,, dapat disimpulkan sampel adalah Sebagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian lebih dari 100 maka sampel dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Menurut Sugiyono (2017:82) berpendapat “sampel jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, Dimana anggota populasi dijadikan sampel. Dalam pemmelitian ini sampel yang digunakan adalah 60 karyawan pada PT. Rahayu Sumber Electric Cisoka Kabupaten Tangerang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.1 Pengujian Instrumen Data Penelitian

Untuk menguji instrumen data, diperlukan uji validitas dan reliabilitas misalnya untuk memastikan apakah variabel yang diteliti berfungsi sebagai jenis bukti.

1. Uji Validitas

Akurasi atau keandalan suatu alat ukur dapat ditunjukkan melalui pengujian validitas. Validitas adalah tingkat akurasi antara informasi yang dikumpulkan oleh peneliti dan informasi sebenarnya tentang objek tersebut. Jika instrumen yang dimaksud adalah suara, maka suara mampu mengukur segala sesuatu yang membutuhkan pengukuran.

Kuesioner digunakan sebagai alat penguukur dalam penelitian ini. Skor setiap pernyataan harus dihubungkan dengan skor keseluruhan untuk semua pernyataan agar validitas dapat ditetapkan. Penulis menggunakan rumus *Pearson Product momemmmMomen*, dalam pengujian instrumen menggunakan uji anduasisi.

2. Uji Reliabilitas

Keandalan dapat digunakan untuk menghitung kuesioner yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel. Jika seseorang secara konsisten menjawab suatu pernyataan, maka pernyataan tersebut dianggap reliabel. Akibatnya, hasilnya tidak akan berubah meskipun diulang beberapa kali.

Tingkat di mana pengukuran yang dilakukan dengan Pengujian reliabilitas adalah keyakinan bahwa hal variabel suatu instrumen dikatakan reliabel apabila pengukurn yang dilakukan secara berulang terhadap objek yang sama menghasilkan hasil yang konsiste. Studi ini menggunakan *Alpha Cronbach*, yang dapat ditemukan di *SPSS versi 27*. Suatu varibel dianggap dapat diandalkan jika nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0,60.

4.1.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.16

Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	Unstandardize D Residual
N	60

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98057558
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.068
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Berdasarkan statistik yang disajikan di atas, tingkat signifikansinya sekitar 0,069 > 0,050. Karena itu, distribusinya normal.

Selain itu, *Grafik Probabilitas P Plot* dari Regresi Residual Terstandarisasi dapat digunakan untuk menentukan normalitas. Titik-titik diagonal dari residual dapat digunakan untuk memverifikasi variabel residual. Hasil analisis menggunakan *SPSS versi 27* ditunjukkan di bawah ini.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Untandardized Coefficients		Untandardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.123	6.672		3.466	.001		
	Motivasi Kerja	.165	.134	.157	1.237	.221	.941	1.063
	Lingkungan Kerja Fisik	.285	.119	.302	2.386	.020	.941	1.063

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Tabel ini menampilkan hasil uji multikolinearitas (uji VIF) pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa nilai Tolerance kurang dari 0,10 dan nilai variance inflation factor (VIF) lebih dari 10, yang mengindikasikan bahwa model regresi tersebut layak digunakan dan tidak mengandung multikolinearitas..

3. Uji Autokorelasi

versi SPSS menghasilkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.373 ^a	.139	.109	3.03242	1.745
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik					
b. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan					

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.20
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Untandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.917	3.635		1.628	.109
LN _{X1}	-.142	.073	-.257	-.1949	.056
Lingkungan Kerja Fisik	.058	.065	.118	.891	.377
a. Dependent Variabel: ABS_RES					

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Model Uji Glejser untuk Motivasi Kerja (X₁) dan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) menghasilkan nilai signifikansi masing-masing sebesar -0,1949 dan 0,891, berdasarkan data yang diberikan; selanjutnya nilai signifikansi (Sig.) > 0,50. Maka dari itu, tipe regresi pada kumpulan data ini dapat dianggap bebas heteroskedastisitas dan sesuai untuk digunakan sebagai data penelitian.

4.1.3 Uji Hipotesis

1. Hasil Uji T (Secara Parsial)

Tabel 4.31
Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Stanfdardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.189	5.701		5.646	<,001
	Motivasi Kerja	.243	.139	.231	1.804	.076

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Hasil uji parsial (T-Test) variabel Motivasi Kerja (X1) pada Tabel 4.31 menghasilkan nilai thitung sebesar 5,646 lebih besar dari ttabel sebesar 2,001 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehigga H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Hasil Uji F (Secara Simultan)

Tabel 4.33

Hasil Uji Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F		Sig.
1	Regression	84.704	2	42.352	4.606	.014 ^b
	Residual	524.146	57	9.196		
	Total	608.850	59			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, tepatnya 0,014, Tabel 4.33 dari data keluaran SPSS yang telah diberikan sebelumnya menunjukkan bahwa nilai F yang dihitung lebih besar dari nilai tabel F ($4,606 > 1,672$). Lingkungan kerja fisik (X2) dan faktor motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), menurut hasil perhitungan uji F.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pembahasan Deskriptif

1. Reaksi Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja

Skor rata-rata untuk variabel Motivasi Kerja adalah 4,27, menempatkannya dalam kisaran sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki opini yang positif mengenai motivasi kerja yang ditetapkan dalam PT. Rahayu Sumber

Electric Cisoka Kabupaten Tangerang. Berdasarkan tanggapan yang diperoleh sebanyak 45,1% responden memberikan jawaban sangat baik (SS), menunjukkan tingkat kepuasan yang cukup tinggi terhadap penerapan motivasi kerja. Selain itu 4,10% responden memberikan jawaban baik (S), yang juga mencerminkan bahwa motivasi kerja sudah dilaksanakan dengan cukup baik.

Namun, masih terdapat sejumlah responden Sebanyak 10,5% responden memberikan penilaian yang lebih buruk dari pada memuaskan (KS). Selain itu, 2% menilai motivasi kerja sangat buruk (STS) dan 3,8% menilai motivasi kerja buruk (TS). Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian responden menyatakan puas, ada juga sebagian yang merasa motivasi Kerja perlu ditingkatkan untuk mencapai hasil yang optimal.

2. Reaksi Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Dengan skor rata-rata 4,34, variabel lingkungan kerja fisik dianggap memadai. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki opini positif tentang tempat kerja saat ini. Berdasarkan tanggapan yang diberikan, sebanyak 38,6% responden menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik sangat baik (SS), sementara 33,1% lainnya menilai baik (S), yang menandakan sebagian besar merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja.

Namun, 7,6% responden masih percaya bahwa tempat kerja fisik masih kurang memadai (KS), 3,6% menyatakan tidak baik (TS), dan 1,6% memberikan penilaian sangat tidak baik (STS). Data ini mencerminkan meskipun sebagian responden memberikan penilaian positif, masih ada sejumlah responden yang merasa lingkungan kerja fisik perlu perbaikan untuk memenuhi harapan semua pihak.

3. Reaksi Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Skor rata-rata keseluruhan untuk variabel kinerja staf adalah 4,36, yang menempatkannya dalam kisaran baik. Hal ini menunjukkan bahwa sejumlah besar responden memberikan evaluasi yang positif terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan. Berdasarkan tanggapan yang diperoleh, 46% responden menilai kinerja karyawan sangat baik (SS), sementara 42,5% lainnya memberikan penilaian baik (S). Meskipun demikian masih ada 11% responden yang memberikan penilaian kurang baik (KS), 4,3% yang menyatakan tidak baik (TS), dan 1,1% yang memberikan tanggapan sangat tidak baik (STS). Data ini mencerminkan bahwa banyak dari responden yang merasa puas dengan kinerja karyawan, namun terdapat sebagian responden yang merasa bahwa kinerja karyawan perlu ditingkatkan untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

4.2.2 Pembahasan Kuantitatif

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Persamaan regresi, $Y = 32,189 + 0,243X_1$, dengan koefisien korelasi 0,076, diperoleh dari data analisis. Hal ini menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua faktor ini. Pentingnya pengaruh atau penentuan adalah 0,231, yang berarti faktor lain memiliki dampak sebesar 23,1% dari total. Nilai t yang dihitung $>$ t-tabel, atau $(5,646 > 1,671)$, merupakan hasil dari pengujian hipotesis. Akibatnya, H₁ disetujui sedangkan H₀ ditolak, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh insentif.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Persamaan regresi $Y = 28,539 + 0,321X_2$, yang diperoleh dari data uji, menunjukkan tingkat korelasi yang rendah antara kedua variabel dengan koefisien korelasi 0,341. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,830, atau 83,0%, dengan faktor lain yang mempengaruhi sisanya sebesar 17,0%. Nilai t yang ditentukan $>$ t tabel, atau $(2,789 > 1,671)$, merupakan hasil dari uji hipotesis. Hasilnya, H₂ disetujui

sedangkan H_0 ditolak, menunjukkan bahwa tempat kerja fisik memiliki dampak besar pada kinerja pekerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Persamaan regresi $Y = 23,123 + 0,165X_1 + 0,285X_2$ menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dan dependen memiliki sedikit keterkaitan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai korelasi sebesar 0,373. Pengaruh total keduanya, atau koefisien determinasi, adalah 13,9%, dengan sisanya 86,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis adalah nilai F yang dihitung $> F$ tabel, atau ($4,606 > 1,672$). Akibatnya, H_0 ditolak sedangkan H_3 diterima. Ini menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun tempat kerja fisik memiliki dampak terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tempat kerja fisik dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian hipotesis sebelumnya, kesimpulan berikut dapat dibuat:

1. Motivasi kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berdasarkan hasil uji T, yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($5,646 > 1,671$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Akibatnya, H_{a2} disetujui, menunjukkan korelasi yang kuat dan menguntungkan antara Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi Kerja (X1) di PT. Rahayu Sumber Electric Cisoka, Kabupaten Tangerang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan tempat kerja fisik.

2. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja fisik.

Hal ini berdasarkan hasil uji T, yang nilai t yang dihitung lebih tinggi daripada nilai t tabel ($2,789 > 1,671$), dan nilai signifikansinya adalah $0,001 < 0,05$. Hasil menunjukkan bahwa H_{a2} yaitu, Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) di PT Rahayu Sumber Electric Cisoka, Kabupaten Tangerang dapat diterima.

3. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja fisik dan motivasi.

Hal ini berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F terhitung sebesar 4,686, yang kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 1,672. Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, nilai F terhitung lebih tinggi daripada nilai F tabel ($4,606 > 1,672$). Oleh karena itu, H_{a3} disetujui, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Rahayu Sumber Electric Cisoka, Kabupaten Tangerang.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penulis mengakui bahwa penelitian ini memiliki beberapa kekurangan dan masih belum sempurna. Meskipun penulis telah berusaha sebaik mungkin, proses penelitian terhambat oleh sejumlah faktor, antara lain:

1. Hanya satu perusahaan, PT. Rahayu Sumber Electric Cisoka, Kabupaten Tangerang, yang menjadi lokasi penelitian ini. Akibatnya, hasil penelitian tidak dapat diterapkan secara luas pada perusahaan lain di sektor periklanan atau industri lain memiliki kualitas yang berbeda.

2. Peneliti ini saja melibatkan 60 karyawan sebagai responden, oleh karena

itu mungkin tidak dapat mencerminkan seluruh tenaga kerja di dalam organisasi, terutama dalam kasus di mana fungsi atau divisi berbeda secara signifikan.

3. Studi ini tidak dapat sepenuhnya mendeteksi faktor-faktor non-kuantitatif dari kinerja karyawan, seperti budaya perusahaan, karena studi ini secara eksklusif menggunakan metode kuantitatif dengan instrumen. gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan karyawan, yang semuanya berpotensi memengaruhi kinerja.

5.3 Saran

Penulis memberikan saran-saran Kesimpulan yang tercantum di atas menjadi dasar bagi hal-hal berikut:

1. Pertanyaan motivasi kedelapan, "pujian dan hadiah yang diberikan kepada staf berkinerja tinggi," memiliki skor terendah yaitu 3,38. Untuk meningkatkan kinerja, organisasi harus memberikan lebih banyak pengakuan, penghargaan, atau prestasi kepada karyawan yang mengikuti SOP dan mencapai tujuan perusahaan.

2. Pertanyaan keempat tentang tempat kerja fisik, "Tempat sampah biasanya bersih dan tidak berbau," memiliki skor terendah yaitu 3,37. Perusahaan harus menggunakan kantong plastik yang tepat untuk mencegah sampah bocor dan memisahkan sampah kering dan basah untuk meningkatkan kinerja.

3. Pertanyaan ketiga tentang kinerja karyawan, "Karyawan mampu menyelesaikan tugas dalam jangka waktu yang ditentukan," memiliki skor terendah yaitu 3,40. Perusahaan harus memprioritaskan tugas harian dan mengembangkan rencana kerja untuk meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Indomedia Pustaka.
- Armstrong, M., & Baron. (2021). *Performance Management*. Institute of Personnel and Development.
- Asriel, S. A. D. (2016). *Manajemen perkantoran*. Kencana.
- Chaerudin, A. (2019). *Manajemen pendidikan dan pelatihan SDM*. CV Jejak. Ghozali, I. (2019). *Desain penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S.P. (2015). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah (Edisi revisi)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Bumi Aksara.
- Istijanto. (2018). *Riset sumber daya manusia: Cara praktis mendeteksi dimensi kerja karyawan*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, J. M. (2016). *Perilaku dan manajemen organisasi*. Erlangga. Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. PTRajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan*

- kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3), 163-170.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Malhotra, N. K., et al. (2017). *Marketing research: An applied approach* (5th ed.) Pearson.
- Prayogi, A. M., & Nursidin, M. N. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*.
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar mas Medan. *Jurnal Manajemen*, 5(3).
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar manajemen*. Deepublish.
- Sucahyowati, H. (2017). *Pengantar manajemen*. Wilis.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Adiatama.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. (Cetakan Kedelapan). Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. (Cetakan Ke-9). Prenadamedia Group.
- Terry, G. R. (2016). *Prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi; diterjemahkan oleh Malayu S. P. Hasibuan). Bumi Aksara.
- Jurnal:
- Anggreany, A. V. M. (2017). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala.
- Arianto, N. R.S. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Arastrima*, 2(2), 302-315.
- Febriani, N.M. T., & indrawati, D. A. Y. (2013). Pengaruh motivasi, kompensasi serta lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan hotel The Niche Bali.
- Febriani, N.M. T., & indrawati, D. A. Y. (2013). Pengaruh motivasi, kompensasi serta lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan hotel The Niche Bali.
- Lestari, P. A. A. A. A., & Sritati, A. A. (2013). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar.
- Priyono, B. H., Qomariyah, N., & Pawestri, W. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 144- 160.
- Rukmana, I. J. (2019). Pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja

- karyawan non medis pada Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang.
- Rukmana, I. J. (2024). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Labquiq Indoprima Tangerang. *Jurnal Arastrima*, 4(2).
- Rukmana, I. J. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kemetrian Pariwisata Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen*, 2(2).
- Rukmana, I. J. (2022). Pengaruh motivasi kerja, insentif, dan competency terhadap kinerja karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 5(2).
- Sitiari, K. K. S. Y. W. (2017). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada dinas kebudayaan kota Denpasar.
- Sugiono, E., & Prastista, R. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Rafa Topaz Utama di Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 14(2).
- Tewal, F. J. R. B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tripica CocomPrima Di Lelema KabupatenMinahasa Selatan.
- Widiani, W. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada CV Putra Abadi Jaya Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen*, 4(2).
- Wiraman, I. D. G. K., & junaiwan, I. N. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen*, 4(10), 3037- 3062.