



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pancaran Indonesia Kabupaten Tangerang

Raudatul Janah^{1*}, Fahmi Susanti²

¹⁻²Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

*Penulis Korespondensi: raudatuljanah841@gmail.com

Abstract. This study aims to determine the effect of the physical work environment and work motivation on the performance of employees at PT Pancaran Indonesia, Tangerang Regency, and Depok City, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative with a causal associative approach and a probability sampling technique. The sample consisted of 82 respondents, and the data were processed using SPSS version 25. Data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of the study indicate that the physical work environment has a t-count greater than the t-table ($3.714 > 1.994$). Work motivation also has a t-count greater than the t-table ($11.852 > 1.994$). Simultaneously, the physical work environment and work motivation have an F-count greater than the F-table ($72.865 > 2.737$). This finding is further supported by a p-value lower than 0.05 ($0.000 < 0.05$), indicating a significant simultaneous effect of the physical work environment (X1) and work motivation (X2) on employee performance (Y). The contribution of both independent variables to employee performance is 67.9%, while the remaining 32.1% is influenced by other factors outside this study. The multiple linear regression equation is $Y = 5.949 + 0.067X_1 + 0.985X_2 + e$.

Keywords: Employee Performance; Human Resource Management; Job Performance; Physical Work Environment; Work Motivation.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pancaran Indonesia Kabupaten Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal dan teknik sampling jenuh, teknik probability dengan sampel sebanyak 82 dan diolah dengan menggunakan SPSS 25. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki nilai thitung > ttabel atau ($3,714 > 1,994$). Motivasi kerja memiliki nilai thitung > ttabel atau ($11,852 > 1,994$). Lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja memiliki nilai Fhitung > Ftabel atau ($72,865 > 3,13$). Hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig.0,05 atau ($0,000 < 0,05$). terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 67,9% sedangkan sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun persamaan regresi linier berganda $Y = 5,949 + 0,067X_1 + 0,985X_2 + e$.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja Fisik; Manajemen Sumber Daya Manusia; Motivasi Kerja; Prestasi Kerja.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah suatu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat lepas dari sebuah organisasi. Baik institusi maupun perusahaan pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dan juga sebagai aset terbesar bagi keberlangsungan hidup perusahaan, baik untuk saat ini maupun untuk jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem.

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah-masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi.

Lingkungan fisik menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan juga akan mempengaruhi berbagai jenis pekerjaan produksi didalamnya. Menurut Sedamayanti (2017:25) “Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.” Berdasarkan uraian menurut para ahli, dapat saya simpulkan yaitu lingkungan kerja yang didalamnya terdapat perabot, tata ruang, dan kondisi fisik lainnya yang dapat mempengaruhi aktivitas karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut adalah iklim kerja, suhu yang panas dapat menurunkan kemampuan berpikir dalam bekerja. Oleh karena itu sangat penting menciptakan lingkungan kerja fisik yang nyaman bagi karyawan agar karyawan tersebut merasa nyaman ketika melakukan pekerjaannya.

Selain Lingkungan Kerja Fisik, menurut saya Motivasi kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Pada hakikatnya Motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Karena jika motivasi kerjanya rendah maka para sebagian pegawai menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang bekerja secara efisien dan efektif sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan demi pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan dapat dinilai baik jika implementasinya sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau mampu memenuhi kebutuhan perusahaan, namun untuk menerapkan kinerja karyawan yang maksimal kita perlu memerhatikan aspek yang mempengaruhi baik buruknya kinerja. Dan untuk menghasilkan kinerja yang baik, sebagian besar dipengaruhi oleh tiga hal yaitu kemampuan (*ability*), lingkungan kerja (*work environment*) dan motivasi (*motivation*) (Griffin, 1990, p. 437).

Sarana & prasarana lingkungan kerja fisik pada PT Pancaran Indonesia Kabupaten Tangerang masih belum optimal. Mulai dari lampu masih kurang optimal 72%, sehingga menyebabkan kurangnya penerangan pada lingkungan kerja fisik. AC kurang optimal 80% dan kipas angin yang kurang optimal 75%, dapat menyebabkan suhu ruangan panas, dan karyawan tidak nyaman. Dan masih banyak pada alat-alat produksi belum sepenuhnya optimal mulai dari pallet otomatis optimal 40% kurang optimal 60%, hand pallet 41% kurang optimal 59%, mesin bor optimal 37% kurang optimal 63%, obeng optimal 46% kurang optimal 54%, Mesin conveyor optimal 37% kurang optimal 64%, Mesin kompressor optimal 46% kurang optimal 54%, Mesin las optimal 35% kurang optimal 65%, Mesin sablon optimal 43% kurang optimal 57%, dan Mesin pres optimal 41% kurang optimal 59%.

Hal ini mengakibatkan pada penurunan kinerja karyawan sehingga target produksi tidak tercapai. Hanya 46,70% yang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perusahaan sedangkan masih ada 53,30% yang belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perusahaan. Hal tersebut menyebabkan motivasi kerja menjadi rendah dan kurangnya balas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan seperti berkurangnya kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan perusahaan.

Pada *point* 3 hanya terdapat 46,70% karyawan dalam mempertahankan stabilitas kerja, yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan masih banyaknya karyawan yang belum bisa mempertahankan stabilitas kerja 53,30% seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat ketempat kerja, terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan maupun tugas yang diberikan atasan. Pada *point* ke 4 tabel pra survei di atas hanya terdapat 30% karyawan mendapatkan pelayanan yang baik di perusahaan dan masih banyak karyawan yang belum mendapatkan pelayanan yang baik di perusahaan sebesar 70%.

Fenomena yang terjadi di PT Pancaran Indonesia Kabupaten Tangerang adalah menurunnya kinerja karyawan yang dipengaruhi beberapa faktor permasalahan diantaranya lingkungan kerja fisik yang kurang baik, dan motivasi kerja yang menurun. Menurunnya kinerja dari tahun 2022-2023, dimasa pandemik COVID-19 para pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman dalam bekerja.

Rasa nyaman dalam bekerja akan memberikan dampak positif bagi karyawan dan akan meningkatkan motivasi bagi para karyawan, dampak yang baik akan meningkatkan hasil kinerja yang baik untuk tahun berikutnya. Selain itu juga tentunya dipengaruhi oleh pengaruh lain seperti disiplin kerja, dll.

Dari data kinerja dari tahun 2024 sampai 2024 target 100% belum tercapai, kinerja karyawan pada PT Pancaran Indonesia Kabupaten Tangerang mengalami penurunan pada setiap tahunnya. Pada tahun 2022 penilaian pencapaian kerja karyawan mencapai 74,5%, tahun 2023 ada penurunan menjadi 67,5%, dan terakhir pada tahun 2024 mengalami penurunan yang signifikan yaitu 64,75%. Berdasarkan dari hasil data di atas menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan jujur dan tidak sesuai SOP, kecepatan pelayanan yang kurang baik, kesopanan dalam membantu rekan kerja yang belum terlaksana dengan baik, semangat kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit pun masih kurang. Hal-hal tersebut jelas akan dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan, karena dapat menurunkan hasil pendapatan perusahaan dan akan berimbas terhadap semua bidang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen merupakan sekumpulan pengetahuan yang tersusun sistematis dan telah terkumpul dan dapat diterima umum dengan suatu objek dan subjek tertentu. Hasibuan (2016:50) menyatakan bahwa “manajemen adalah suatu seni kreativitas pribadi dan disertai dengan keterampilan yang dimiliki untuk mengatur sumber daya manusia dan sumber daya yang lain dengan efektivitas dan efisien untuk mencapai sebuah tujuan”.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut (Panggabean,2017:15) “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan – kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan”. Menurut (Flippo,2016:4) “Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Menurut Sutrisno (2016:6) “sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun perusahaan”.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sutrisno (2015:118) “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. Menurut Sedarmayanti (2017:142), bahwa “lingkungan kerja adalah sesuatu tempat bagi sejumlah individu atau kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai suatu tujuan perusahaan”.

Motivasi

Menurut Latief (2018) “motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Motivasi menurut Robbins (2018:28) “motivasi merupakan dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari lingkungan kerja serta adanya dasar untuk memenuhi rasa puas serta memenuhi tanggung jawab”.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan pengertian kinerja menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2016:481), didefinisikan “sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

3. METODE PENELITIAN

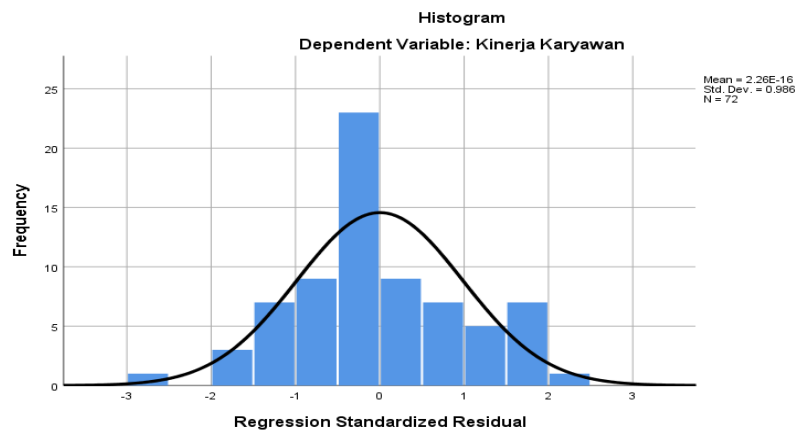
Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif dikarenakan data yang diperoleh dari angka dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara dua variabel atau lebih yaitu untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel bebas (X) yang terdiri atas lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Adapun tempat penelitian ini dilaksanakan di PT Pancaran Indonesia Kabupaten Tangerang yang beralamat di Jl. Raya Mauk, KM.7, Desa Karet, cadas pasir, kecamatan sepatan, kabupaten tangerang, provinsi Banten.

Penelitian ini dilakukan bulan September 2024 sampai dengan Desember 2024. Berdasarkan tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan objek penelitian ini adalah karyawan PT Pancaran Indonesia Kabupaten Tangerang yang berjumlah 72 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh dengan jumlah keseluruhan karyawan PT Pancaran Indonesia Kabupaten Tangerang yang berjumlah 72 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah studi kepustakaan dan dokumentasi dan kuesioner.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

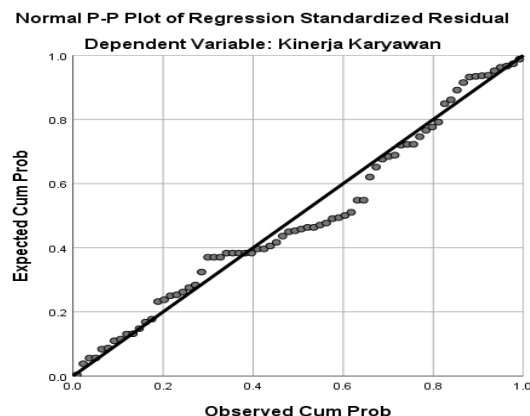
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Histogram.

Berdasarkan gambar 1 di atas terlihat bahwa grafik histogram membentuk lonceng dan berbentuk simetris berada di tengah. Hal ini menunjukkan bahwa data telah berdistribusi normal. Untuk memastikan lebih lanjut dapat melihat uji analisis charts normal *P-Plots* berikut:



Gambar 2. Uji Normalitas Menggunakan Grafik *P- Plots*.

Berdasarkan gambar 2 di atas terlihat sebaran titik- titiknya terlihat tidak jauh dari garis diagonalnya, sehingga dapat dipastikan data yang digunakan berdistribusi normal. Untuk lebih memperjelas apakah data yang dipakai berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan uji yang ke 3 (tiga) yaitu uji *Kolmogorov-Smirnov*, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		X1	X2	Y
N		72	72	72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40.39	20.42	28.75
	Std. Deviation	5.827	2.674	3.402
Most Extreme Differences	Absolute	.076	.188	.204
	Positive	.076	.159	.157
	Negative	-.048	-.188	-.204
Test Statistic		.076	.188	.204
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.000 ^c	.000 ^c
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

Sumber: Data olahan SPSS 2024.

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa nilai signifikan (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) sebesar $0,200 > 0,05$ yang berarti data yang digunakan dalam penelitian ini dipastikan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

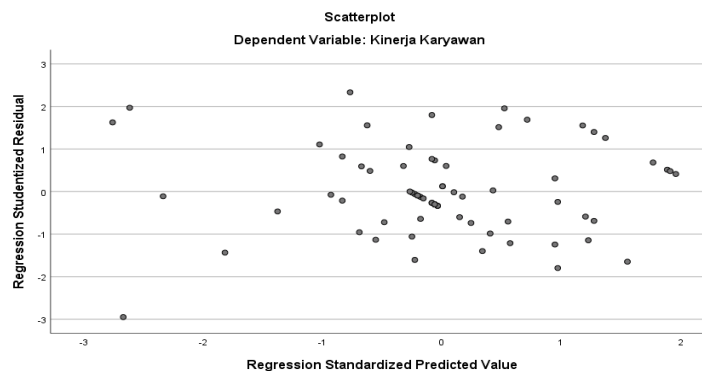
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas.

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja Fisik	.858	1,165
	Motivasi Kerja	.858	1,165
a. Dependent Variabel: Kinerja			

Sumber: Data olahan SPSS 2024.

Berdasarkan tabel 2 di atas terlihat nilai *Tolerance* dari variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 0,858 kurang dari 1, dan nilai VIF sebesar $1,165 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala Multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Berdasarkan grafik diatas, dapat dilihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak mengumpul dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Serta menyebar baik di atas maupun di bawah atau sekitar angka 0 pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadinya heteroskedastisitas, sehingga uji asumsi klasik heteroskedastisitas dapat terpenuhi. Untuk lebih jelasnya dapat menggunakan uji Glejser dengan melihat nilai signifikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Glejser.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B.	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.510	1.261		2.784	.007
	Lingkungan Kerja Fisik	.048	.026	.229	.1.813	.074
	Motivasi Kerja	.005	.057	..010	.079	.937

a. Dependent Variabel: abs_RES

Sumber: Data olahan SPSS 2024.

Pada tabel 3 di atas dapat dilihat nilai signifikan yang dihasilkan untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,74 lebih besar dari 0,05 dan nilai signifikan variabel Motivasi Kerja sebesar 0,937 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,185	2.602		3.374	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	0,237	.064	.406	3.714	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diketahui nilai Constant (a) sebesar 19,185 Sedangkan nilai Insentif (b/koefisien regresi) sebesar 0,242. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19.185 + 0,237X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (a) Nilai konstanta sebesar 19.185 dapat diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 19.185 *point*. (b) Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 0,237 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X2) maka setiap perubahan satu (1) unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,237 *point*.

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.529	1.806		4.170	.000
	Motivasi Kerja	1.039	.088	.817	11.852	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diketahui nilai Constant (a) sebesar 7,529 nilai Motivasi Kerja (b/kofisien regresi) sebesar 1,039. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,529 + 1,03X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (a) Nilai konstanta sebesar 7,529 dapat diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 1,039 *point*. (b) Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar 1,039 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) maka setiap perubahan satu (1) unit pada variabel Motivasi Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,237 *point*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.949	2.056		2.893	.005
	Lingkungan Kerja Fisik	.067	.043	.114	1.554	.125
	Motivasi Kerja	.985	.094	.774	10.506	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS 2024.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas maka dapat diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 5,949 + 0,067X_1 + 0,985X_2 + e$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (a) Nilai konstanta sebesar 5,949 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,067 *point*. (b) Nilai Lingkungan Kerja Fisik (X_1) 0,067 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi kerja (X_2) maka setiap perubahan satu (1) unit pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,067 *point*. (c) Nilai Motivasi Kerja (X_2) 0,985 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada

variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) maka setiap perubahan satu (1) unit pada variabel Motivasi Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,985 point.

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 7. Pedoman Interpretasi koefisien Korelasi.

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184).

Besarnya Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Correlations			
		Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	.406**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	72	72
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.406**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	72	72

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data olahan SPSS 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,406 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Besarnya Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.817**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	72	72
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.817**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	72	72

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data olahan SPSS 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi antara Motivasi Kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,817 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Besarnya Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

		Correlations		
		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.376**	.406**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	72	72	72
X2	Pearson Correlation	.376**	1	.817**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	72	72	72
Y	Pearson Correlation	.406**	.817**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data olahan SPSS 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,406 artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi (X2) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi secara parsial antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.406 ^a	.165	.153	3.13112

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Data olahan SPSS 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,165. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 16,5% sedangkan sisanya sebesar 83,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi secara parsial antara Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.663	1.97561

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,667. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja(X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 66,7% sedangkan sisanya sebesar 33,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.824 ^a	.679	.669	1.95595	
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik					

Sumber: Data olahan SPSS 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,679. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 67,9% sedangkan sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.185	2.602		7.374	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.237	.064	.406	3.714	.000
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data olahan SPSS 2024.

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1). Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,714 > 1,994)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p \text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.529	1.806		4.170	.000
Motivasi Kerja	1.039	.088	.817	11.852	.000

Sumber: Data olahan SPSS 2024.

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Motivasi (Y). Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($11.852 > 1,994$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p \text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT Pancaran Indonesia Kabupaten Tangerang.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis (Uji f) Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	557.525	2	278.762	72.865	.000 ^b
	Residual	263.975	69	3.826		
	Total	821.500	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data olahan SPSS 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($72,865 > 2,737$). Hal ini juga diperkuat dengan $p \text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT Pancaran Indonesia Kabupaten Tangerang.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Pancaran Indonesia Kabupaten Tangerang

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 19,185 + 0,237X_1$. Koefisien korelasi sebesar 0,406 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,165 atau sebesar 16,5% sedangkan sisanya sebesar 83,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,714 > 1,994$). Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan Pada PT Pancaran Indonesia Kabupaten Tangerang.

Selain itu, didukung juga penelitian sebelumnya menurut (Darmin Islamiah dkk, 2019) mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank MayBank Balikpapan Tahun 2019” yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2) berpengaruh secara arisial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y) Karyawan Bank Maybank Balikpapan Tahun 2019.

Dari hasil yang diperoleh persamaan regresi $Y = 2,271 + 0,272 X_1 + 0,129 X_2$. Secara parsial hasil uji t lingkungan kerja menghasilkan t hitung lebih besar dari t tabel = 3,714 > 1,994, secara parsial hasil uji t Motivasi menghasilkan t hitung lebih besar dari t tabel = 2,070 > 1,987. Dari perhitungan uji F menghasilkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar 7,275 > 3,10.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pancaran Indonesia Kabupaten Tangerang

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 7,529 + 1,039X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,667 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,446 atau sebesar 55,4% sedangkan sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (11,852 > 1,994).

Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Pancaran Indonesia Kabupaten Tangerang. Selain itu, didukung juga penelitian sebelumnya menurut (Febrizha T. Wanta, Irvan Trang, Rita N. Taroreh, 2022) mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektor Kabupaten Minahasa Tanggerang Di Masa Pandemi COVID-19”.

Dari hasil yang diperoleh regresi linier $Y = 5,949 + 0,067X_1 + 0,985X_2$, hasil koefisien korelasi sebesar 0,683 atau 83% hal ini menunjukkan keeratan hubungannya kuat. Hasil koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,466 atau 46,6% . Uji F diperoleh $F_{hitung} 72,865 > 2,737$ nilai Uji t dari disiplin kerja nilai t hitung = 3,714 > t tabel 1,994 nilai Uji t dari Motivasi kerja nilai t hitung = 11,852 > t tabel 1,994.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pancaran Indonesia Kabupaten Tangerang

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 5,949 + 0,067X_1 + 0,985X_2 + e$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,406 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,679 atau sebesar 67,9% sedangkan sisanya sebesar 32,1% diperoleh dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau (72,865 > 2,737). Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT Pancaran Indonesia Kabupaten Tangerang.

Selain itu, didukung juga penelitian sebelumnya menurut (Hendri Sembring, 2020) mengenai “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan”. Dari hasil yang diperoleh motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Dengan persamaan regresi $Y = 6,056 + 0,410X_1 + 0,339X_2$. Secara parsial Uji t Motivasi adalah 4,214 dan t tabel bernilai 2,024 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,214 > 2,024$), dan Uji t Lingkungan Kerja adalah 3,110 dan t tabel bernilai 2,024 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,110 > 2,024$), dan Uji F diperoleh F_{hitung} dengan nilai sebesar 35,700 lebih besar dibandingkan F_{tabel} 3,24. Hasil Determinasi nilai R Square sebesar 0,653 atau 65,3%.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pancaran Indonesia Kabupaten Tangerang dengan jumlah sampel sebanyak 72 responden. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan melalui persamaan regresi $Y = 19,185 + 0,237X_1$, dengan koefisien korelasi sebesar 0,406 yang menunjukkan hubungan kuat serta kontribusi pengaruh sebesar 16,5%, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain.

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,714 > 1,994$), sehingga hipotesis diterima. Selanjutnya, Motivasi Kerja (X_2) juga berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,529 + 1,039X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,667 yang menunjukkan hubungan kuat, serta kontribusi pengaruh sebesar 44,6%. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,852 > 1,994$), sehingga hipotesis diterima. Secara simultan, Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,949 + 0,067X_1 + 0,985X_2 + e$.

Nilai koefisien determinasi sebesar 67,9% menunjukkan bahwa kedua variabel memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji F menunjukkan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($72,865 > 2,737$), sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya maupun pihak perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan guna memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif. Selain itu, jumlah sampel dan cakupan populasi penelitian dapat diperluas agar hasil penelitian menjadi lebih akurat dan representatif, serta tidak hanya terbatas pada satu perusahaan. Bagi pihak perusahaan, perlu dilakukan perbaikan pada aspek lingkungan kerja fisik, khususnya terkait kondisi bau-bauan di tempat kerja yang masih dinilai kurang nyaman oleh karyawan, sehingga perlu adanya upaya peningkatan kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja.

Pada aspek motivasi kerja, perusahaan juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan terhadap karyawan agar dapat mendorong semangat kerja yang lebih tinggi. Selain itu, perusahaan perlu terus menegakkan standar operasional prosedur (SOP) melalui pengawasan dan evaluasi yang konsisten agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan target dan menghasilkan kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia. Ridwan. (2014). *Inovasi Pembelajaran*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi*. Cetakan ke-12. Jakarta: Salemba Empat
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-7. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Islamiah, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Maybank Balikpapan Tahun 2019. *Jurnal Edueco*, 2(2), 29-35.

- Mafra, N. U. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4(1), 287450.
- Maulita, S., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Umum Dan Pengadaan Kementerian Pertanian Ri. *IKRAITH- EKONOMIKA*, 5(2), 106-115.
- Putra, I. W. R. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Ramada Bintang Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 8(4), 1.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.
- Susanti, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 2(2), 175-188.
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel