

# ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT XYZ

Jeferson Siahaan<sup>1</sup>, Edi Supriyadi<sup>2</sup>

Program Studi Teknik Industri<sup>1,2</sup>

Sekolah Tinggi Teknologi Bandung<sup>1,2</sup>

jeferson@sttbandung.ac.id<sup>1</sup>, edipmatematika@gmail.com<sup>2</sup>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT XYZ tahun 2020. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan model penelitian survey yang bersifat deskriptif dengan menggunakan skala likert. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang dengan menggunakan teknik sampel slovin. Metode pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi lapangan dan penyebaran kuesioner sedangkan metode pengolahan data menggunakan aplikasi "IBM SPSS version 22". Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal tersebut dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung (2,698) > t tabel (2,002) dan nilai signifikansi 0,009 < 0,05 dan didapat variabel lingkungan kerja fisik (X2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal tersebut dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung (4,618) > t tabel (2,002) dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 selain itu kedua variabel tersebut motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal tersebut berdasarkan hasil uji f yang menunjukkan nilai f hitung (32,972) > f tabel (3,160) dengan signifikansi 0,00 < 0,05. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan nilai sebesar 0,536 atau 53,6%. Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 53,6 % sedangkan sisanya 46,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT XYZ.

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

## Abstract

*This study aims to determine how the influence of work motivation and physical work environment on the performance of employees of the production department at PT XYZ in 2020. This type of research is a type of quantitative research with a descriptive survey research model using a Likert scale. The number of samples in this study were 60 people with using slovin sample techniques. The method of data collection is by interviewing, field observations and distributing questionnaires while the data processing method uses the application "IBM SPSS version 22". The results showed that the variable work motivation (X1) partially had a significant effect on employee performance (Y), this was evidenced from the results of the t test which showed that the calculated t value (2.698) > t table (2.002) and the significance value 0.009 < 0, 05 and obtained physical work environment variable (X2) partially significant effect on employee performance (Y), this is evidenced from the results of the t test which shows that the value of t arithmetic (4.618) > t table (2.002) and the significance value of 0.00 < 0.05 besides these two variables work motivation (X1) and physical work environment (X2) simultaneously have a significant effect on employee performance (Y), it is based on the results of the f test which shows the value of f arithmetic (32,972) > f table (3,160) with a significance of 0.00 < 0.05. Based on the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) shows a value of 0.536 or 53.6%. This indicates that the magnitude of the influence of work motivation (X1) and physical work environment (X2) on employee performance (Y) is 53.6% while the remaining 46.4% is influenced by other variables not examined. Based on these results it can be concluded that work motivation (X1) and physical work environment (X2) partially and simultaneously have a significant effect on employee performance (Y) PT XYZ.*

*Key words: Work Motivation, Physical Work Environment, Employee Performance*

## I. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja, kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi: sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor Situasional meliputi: faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja.

PT XYZ merupakan perusahaan tekstil berskala nasional yang memproduksi kain jenis rajut dan polyester, dengan jumlah karyawan 266 orang karyawan. PT XYZ salah satu perusahaan yang memperhatikan kebutuhan karyawannya terlebih dibidang produksi, pihak perusahaan telah memfasilitasi karyawan agar memiliki produktifitas yang tinggi dan memiliki kinerja yang baik. Akan tetapi pihak perusahaan merasa kurang puas terhadap kinerja yang dihasilkan, karena masih terdapat target produksi perusahaan yang tidak tercapai. Berikut hasil kinerja karyawan produksi untuk periode 2019:

TABEL I  
HASIL KINERJA KARYAWAN PRODUKSI UNTUK PERIODE 2019

Target	Bulan	Hasil Produksi	Keterangan Target
18.000 roll	Januari	18.000	Tercapai
	Februari	18.000	Tercapai
	Maret	17.000	Tidak Tercapai
	April	17.500	Tidak Tercapai
	Mei	18.000	Tercapai
	Juni	17.850	Tidak Tercapai
	Juli	17900	Tidak Tercapai
	Agustus	17.700	Tidak Tercapai
	September	18.000	Tercapai
	Oktober	18.000	Tercapai
	November	17.250	Tidak Tercapai
	Desember	17.600	Tidak Tercapai

Sumber: ADM Produksi Periode 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil produksi tidak memenuhi target perusahaan yaitu pada bulan maret, april, juni, juli, agustus, november dan desember selebihnya hasil produksi memenuhi target perusahaan. Target yang tidak tercapai tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya karena kendala pada mesin, metode kerja, material dan manusia.

Untuk kendala pada faktor manusia, tidak tercapainya target produksi mengindikasikan kurangnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Salah satunya dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan itu sendiri, motivasi kerja diperlukan karena sifat manusia yang membutuhkan semacam pancingan, dorongan atau insentif guna mendapatkan gairah dalam bekerja. Apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Tingkat motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari absensi atau kehadiran karyawan diperusahaan.

Selain motivasi kerja hal yang dapat mempengaruhi mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan tempat bekerja atau beraktifitas para karyawan ataupun semua hal yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung yang berpengaruh pada prestasi dan kinerja.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya[1].

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan[2]. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya[3].

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

### 2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut [4] faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya. Menurut [5] ada 2 (dua) macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

a. Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

b. Faktor Situasional

- Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
- Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

### 3. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Adapun motivasi menurut para ahli adalah sebagai berikut:

- Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. [6]
- Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. [7]
- Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. [8]

Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

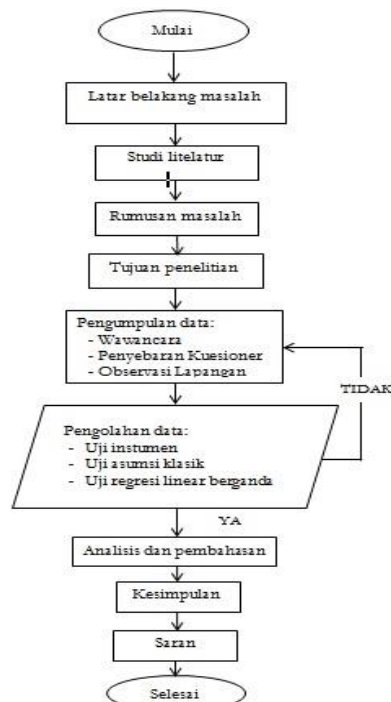
### 4. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Adapun pengertian lingkungan kerja fisik menurut para ahli adalah sebagai berikut:

- Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitas. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara ditempat kerja, luas ruangan, kebisingan, kepadatan dan kesesakan. Faktor-faktor ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia. [9]
- Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung. [10]

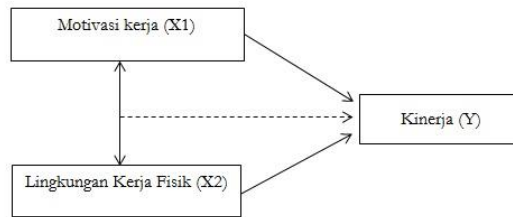
## III. METODOLOGI PENELITIAN

### 1. Alur Penelitian



Gambar 1. Alur Penelitian

## 2. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di bab-bab sebelumnya, maka model penelitian yang dikembangkan adalah menganalisis hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

### Hipotesis :

Berdasarkan permasalahan yang telah dibahas sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 = Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H2 = Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

H3 = Terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

## IV. PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

### 1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

#### a. Wawancara

Wawancara mendalam kepada perwakilan perusahaan tentang hal-hal yang berkaitan dengan keperluan penelitian ini

#### b. Kuesioner

Butir pernyataan dalam kuesioner yang diajukan berkaitan dengan variabel-variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan.

#### c. Observasi lapangan

Mengadakan survey langsung kelapangan guna mendapatkan fakta yang sebenarnya terjadi.

### 2. Pengolahan Data

Setelah data terkumpul langkah selanjutnya ialah pengolahan data. Untuk pengolahan data pada penelitian ini meliputi pengujian sebagai berikut:

### 3. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen meliputi uji validasi dan uji reliabilitas, hasil pengujian dari penelitian ini sebagai berikut:

#### a. Uji Validasi

Uji validasi digunakan untuk mengukur item-item pernyataan dalam kuesioner, suatu data kuesioner dapat dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel). Berdasarkan nilai  $r$  tabel, jika derajat kebebasan ( $df$ ) sebesar 58 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 memiliki nilai  $r$  tabel sebesar 0,2542. Adapun hasil uji validasi dari penelitian ini akan disajikan dalam tabel berikut:

TABEL II  
HASIL UJI VALIDASI

Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
1	0,257	0,2542	Valid
2	0,310	0,2542	Valid
3	0,521	0,2542	Valid
4	0,431	0,2542	Valid
5	0,403	0,2542	Valid
6	0,701	0,2542	Valid
7	0,485	0,2542	Valid
8	0,580	0,2542	Valid
9	0,596	0,2542	Valid
10	0,698	0,2542	Valid
11	0,586	0,2542	Valid
12	0,615	0,2542	Valid
13	0,520	0,2542	Valid
14	0,620	0,2542	Valid

15	0,764	0,2542	Valid
16	0,691	0,2542	Valid
17	0,682	0,2542	Valid
18	0,476	0,2542	Valid
19	0,546	0,2542	Valid
20	0,416	0,2542	Valid
21	0,556	0,2542	Valid
22	0,635	0,2542	Valid
23	0,647	0,2542	Valid
24	0,707	0,2542	Valid
25	0,676	0,2542	Valid
26	0,697	0,2542	Valid
27	0,607	0,2542	Valid
28	0,510	0,2542	Valid
29	0,713	0,2542	Valid
30	0,738	0,2542	Valid
31	0,722	0,2542	Valid
32	0,670	0,2542	Valid

## b. Uji Reliabilitas

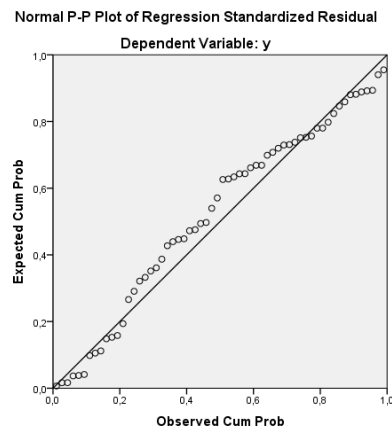
Uji reliabilitas digunakan untuk menguji keandalan suatu atribut penelitian. Dalam penelitian ini pengujian atribut menggunakan metode Cronbach's Alfa ( $\alpha$ ), atribut memiliki reliabilitas tinggi apabila nilai  $\alpha > 0,60$ . Hasil dari pengolahan uji reliabilitas disajikan dalam tabel berikut:

TABEL III  
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbatch,s Alfa	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,684	Reliabel
Motivasi Kerja	0,793	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,870	Reliabel

## c. Uji Asumsi Klasik

## a. Uji Normalitas



Gambar 3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui sebaran data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas ini dilakukan dengan menggunakan grafik normal probability plote dengan pengambilan keputusan, jika data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal maka data berdistribusi normal sedangkan jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah diagonal maka data tidak berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas data penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Dari gambar tersebut dapat terlihat bahwa data menyebar diantara garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

## b. Analisis Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas jika nilai Tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10,00$  maka tidak terjadi masalah multikolinearitas sedangkan jika nilai Tolerance  $< 0,10$  dan nilai VIF  $> 10,00$  maka terjadi masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

TABEL IV  
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja	0,656	1,525	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja Fisik	0,656	1,525	

Dari tabel iv dapat diketahui bahwa nilai Tolerance variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik kedua memiliki nilai sama yaitu  $0,656 > 0,10$  sedangkan nilai VIF keduanya memiliki nilai  $1,525 < 10,00$ . Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel tidak terjadi masalah multikolinearitas.

## d. Uji Heteroskedestisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Scatterplot dengan pengambilan keputusan jika pada scatterplot terdapat pola tertentu yang teratur, maka pada data tersebut terjadi heteroskedestisitas sedangkan jika pada scatterplot tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka pada data tersebut tidak terjadi heteroskedestisitas. Adapun hasil uji heteroskedestisitas akan ditampilkan pada grafik berikut:

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat titik-titik menyebar sembarang dan tidak membentuk pola tertentu serta penyebaran titik berada diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, dengan kata lain tidak terjadi heteroskedestisitas pada penelitian ini.

## e. Uji Regresi Linear Berganda

a. Koefisien Determinan ( $R^2$ )

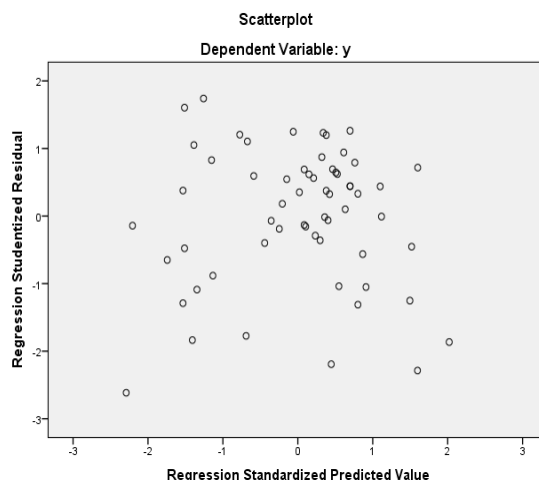
Koefisien Determinan ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinan ( $R^2$ ) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinan ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien Determinan ( $R^2$ ) dalam penelitian ini akan disajikan dalam tabel berikut:

TABEL V  
KOEFSISIEN DETERMINAN ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732 <sup>a</sup>	,536	,520	2,47218

Dari tabel v dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai sebesar 0,536 atau 53,6 %. Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 53,6 % sedangkan sisanya 46,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## f. Uji parsial (Uji t)



Gambar 4. Uji parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) secara parsial (sendiri). Uji t bertujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil dari uji T dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

TABEL VI  
HASIL UJI T

Variable	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Motivasi kerja	2,689	2,00274	0,009	H1 diterima
Lingkungan kerja fisik	4,618	2,00274	0,000	H2 diterima

Dari tabel vi diketahui bahwa t hitung untuk variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai sebesar 2,698 sedangkan untuk variabel lingkungan kerja fisik (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,618. Adapun untuk nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai sebesar 0,09 sedangkan untuk variabel lingkungan kerja fisik (X2) memiliki nilai sebesar 0,00. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t tersebut adalah sebagai berikut:

- Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel Untuk variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai t hitung 2,698 > 2,002 dan nilai signifikansi 0,009 < 0,05 maka disimpulkan bahwa hipotesis satu (H1) yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan” diterima. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja fisik (X2) memiliki nilai t hitung 4,618 > 2,002 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua (H2) yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan” diterima.

## g. Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji f digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen yaitu variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil uji f dalam penelitian ini akan disajikan dalam tabel berikut:

TABEL VII  
HASIL UJI F

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik	32,972	3,16	0,000	H3 diterima

Dari tabel vii tersebut dapat dilihat bahwa nilai f hitung sebesar 32,972 dengan nilai signifikansi 0,00. Dasar pengambilan keputusan uji f adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 dan nilai f hitung > f tabel maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

- Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , dan nilai  $f$  hitung  $< f$  tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel Nilai  $f$  hitung  $32,972 > 3,16$  dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis tiga ( $H_3$ ) yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan terhadap Kinerja Karyawan” diterima.

## V. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ, hal tersebut terbukti dari hasil uji  $t$  dimana  $H_1$  yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan” diterima. Dengan kata lain semakin tinggi pengaruh motivasi kerja semakin optimal pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menandakan bahwa penting bagi perusahaan untuk menjaga motivasi kerja karyawannya, karena sifat manusia yang membutuhkan semacam pancingan, dorongan atau insentif guna mendapatkan gairah dalam bekerja. Apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. XYZ, hal tersebut terbukti dari hasil uji  $t$  dimana  $H_2$  yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan” diterima. Dengan kata lain semakin tinggi pengaruh lingkungan kerja fisik semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan menandakan bahwa penting bagi perusahaan agar dapat menciptakan lingkungan kerja fisik yang aman, nyaman dan kondusif sehingga dapat memberikan kelancaran pada karyawan dalam bekerja.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT XYZ, hal tersebut terbukti dari hasil uji  $f$  dimana  $H_3$  yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan” diterima. Dengan kata lain semakin tinggi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan.

Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa perusahaan harus dapat menjaga motivasi kerja karyawannya disamping harus dapat menciptakan lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman dan kondusif. Jika kedua faktor tersebut dapat diatasi dengan baik kemungkinan besar optimalisasi kinerja karyawan akan tercapai.

## VI. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji  $t$  dimana nilai  $t$  hitung  $(2,698) > t$  tabel  $(2,002)$  dan nilai signifikansi  $0,009 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa hipotesis satu ( $H_1$ ) yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan” diterima.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji  $t$  dimana nilai  $t$  hitung  $(4,618) > t$  tabel  $(2,002)$  dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua ( $H_2$ ) yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan” diterima.
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji  $f$  dimana nilai  $f$  hitung  $(32,972) > f$  tabel  $(3,160)$  dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis tiga ( $H_3$ ) yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan” diterima.

## REFERENSI

- [1] Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi perkasa
- [2] Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- [3] A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- [4] Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- [5] As'ad, Mohammad. 2001. *Psikologo Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- [6] Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.



- [7] Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- [8] Griffin, R.W. 2003. Manajemen. Jakarta. Erlangga.
- [9] Sarwono, S. W. (2005). Psikologi Lingkungan. Jakarta: PT Gramedia Grasindo.
- [10] Sedarmayanti (2009), Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, Bandung: Mandar Maju.