

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRIORGANIK INDONESIA SEHATI JAKARTA TIMUR

Arfah Ariansyah \*<sup>1</sup>  
Agustina Mogi <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
\*e-mail : [arfahariansyah73@gmail.com](mailto:arfahariansyah73@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01557@unpam.ac.id](mailto:dosen01557@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

## Abstrak

*PT. Triorganik Indonesia Sehati merupakan perusahaan yang bergerak di bidang makanan organik dan sehat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Triorganik Indonesia Sehati Jakarta Timur. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada 53 responden, kemudian dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung 3,579 > ttabel 2,009 dan koefisien determinasi sebesar 41%; (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung 3,978 > ttabel 2,009 dan nilai determinasi 37%; serta (3) secara simultan, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung 24,859 > Ftabel 4,03 dan koefisien determinasi 49,9%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Triorganik Indonesia Sehati.*

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

## Abstract

*PT. Triorganik Indonesia Sehati is a company engaged in the organic and healthy food sector. This study aims to determine the influence of the physical work environment and work motivation on employee performance at PT. Triorganik Indonesia Sehati, East Jakarta. The research method used was quantitative with a descriptive approach. Data were obtained through questionnaires distributed to 53 respondents and then analyzed using multiple linear regression. The results showed that: (1) the physical work environment significantly influenced employee performance, with a calculated t value of 3.579 > t table 2.009 and a coefficient of determination of 41%; (2) work motivation significantly influenced employee performance, with a calculated t value of 3.978 > t table 2.009 and a coefficient of determination of 37%; and (3) simultaneously, the physical work environment and work motivation significantly influenced employee performance, with a calculated F value of 24.859 > F table 4.03 and a coefficient of determination of 49.9%. Thus, it can be concluded that the physical work environment and work motivation play an important role in improving employee performance at PT. Triorganik Indonesia Sehati.*

**Keywords:** Physical Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

## PENDAHULUAN

PT. Triorganik Indonesia Sehati merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang makanan organik dan sehat. Dengan berdirinya perusahaan yang bergerak dibidang makanan organik dan sehat, maka tentunya PT. Triorganik Indonesia Sehati ini harus berkontribusi secara internal maupun eksternal. Yang dimana Perusahaan harus memahami apa saja yang menjadi kebutuhan akan sumber daya manusia dan juga memberikan fasilitas yang baik terhadap lingkungan maupun pertumbuhan dan perkembangan perusahaan menjadi lebih baik. Perkembangan teknologi dan arus globalisasi sudah tidak dapat dihindari daridalam berbagai aspek kehidupan, dan hal ini menjadikan lingkungan kehidupanberubah sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan. Mengembangkan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan manusiadalam melakukan berbagai kegiatan dalam organisasi.

Masalah taraf hidup sering dianggap dengan sendirinya akan mengikuti peningkatan kemampuan sumber daya manusia itu. Pembinaan sumber daya manusia dimulai dari dalam keluarga, kemudian ditingkatkan melalui Pendidikan dan latihan formal, dan akhirnya

dikembangkan dalam masyarakat, khususnya di lingkungan pekerjaan.

Peran sumber daya manusia dalam masyarakat baik sebagai pekerja ataupun dalam kegiatan-kegiatan lainnya sering terimplementasikan secara luas dalam suatu wadah yang disebut organisasi perusahaan, di mana dalam organisasi akan terdapat berbagai jenis aturan main dan ketentuan yang semuanya lebih lazim terangkum dalam manajemen.

Maka proses keterkaitan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan peran dalam kemampuannya untuk mendukung sasaran dan tujuan yang diinginkan. Berbagai kajian yang menyangkut sumber daya manusia itu sendiri seperti pembinaan, kompetensi, pengembangan karir, motivasi, dan kepemimpinan. Faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah Lingkungan kerja yang baik dan motivasi kerja.

Menurut Sedarmayanti (2021) Menekankan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik dapat mengurangi stres dan meningkatkan konsentrasi, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja pegawai.

Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Dalam melakukan suatu pekerjaan, seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik seperti dalam pemenuhan uang semata, namun motivasi intrinsik juga tidak diabaikan (Susanti et al. Motivasi kerja erat kaitannya dengan perilaku dan prestasi kerja. Semakin tinggi motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan, maka semakin baik perilakunya dalam pelaksanaannya sehingga memberikan prestasi kerja yang lebih baik.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal pembuatan hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2021:16) menyatakan bahwa "metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik.

Dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

Adapun variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel yang terdiri dari variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), variabel Motivasi Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada PT. Triorganik Indonesia Sehati Jakarta Timur.

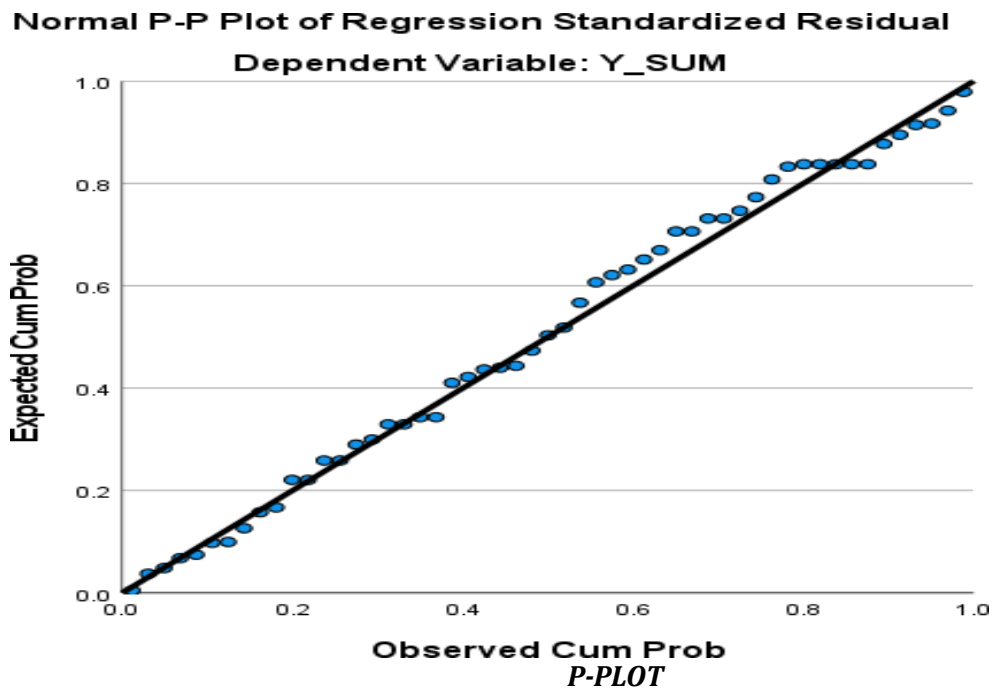
## **Hasil Penelitian**

Hasil penelitian diperoleh melalui pengumpulan data baik primer maupun sekunder. Data tersebut kemudian diolah berdasarkan jumlah responden yang sudah ditentukan sebelumnya, dengan total 53 angket yang disebar dan semuanya telah diisi. Setelah angket dikumpulkan, data yang dihasilkan memenuhi syarat untuk dianalisis dan diinterpretasikan, sehingga dapat digunakan untuk menjawab masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.

### **1. Uji Normalitas**

Pada penelitian ini, pengujian normalitas data dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan mengamati signifikansi dari residual yang dihasilkan serta pendekatan grafik normal histogram dan probability plot. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Berikut adalah hasil uji normalitas data dari residual yang diperoleh :

Berdasarkan diagram uji normalitas histogram, terlihat bahwa data membentuk pola mendekati kurva lonceng (*bell-shaped curve*). Hal ini menunjukkan bahwa frekuensi data tersebar secara simetris di sekitar rata-rata, yang menandakan bahwa ini berdistribusi normal.



**Gambar 4. 2** P-P Plot Uji Normalitas – Diagram Penyebaran Titik Residual

Grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal, dengan titik-titik yang tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti penyebaran garis tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi P- Plot memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas data dari residual dapat dilihat pada tabel berikut :

**Kolmogorov Smirnov**

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardiz ed Residual	
N		53	
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.98935345	
Most Extreme Differences	Absolute	.068	
	Positive	.044	
	Negative	-.068	
Test Statistic		.068	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.776	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.765
		Upper Bound	.787

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Dari hasil pengujian yang tercantum pada tabel 4.14 di atas, diperoleh nilai signifikansi  $\alpha = 0,200$  yang lebih besar daripada nilai  $\alpha = 0,050$  ( $0,200 > 0,050$ ). Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa asumsi distribusi persamaan pada uji ini memenuhi syarat normal.

2. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.685	3.748		4.451	<.001					
	X1_SUM	.372	.104	.435	3.579	<.001	.640	.452	.358	.679	1.473
	X2_SUM	.257	.086	.362	2.978	.004	.608	.388	.298	.679	1.473

a. Dependent Variable: Y\_SUM

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas, diperoleh nilai toleransi masing-masing variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,679 dan Motivasi juga sebesar 0,679. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,100. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik adalah 1,473 dan untuk Motivasi Kerja juga 1,473 yang keduanya kurang dari 10,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 15 Hasil Uji Autokorelasi**

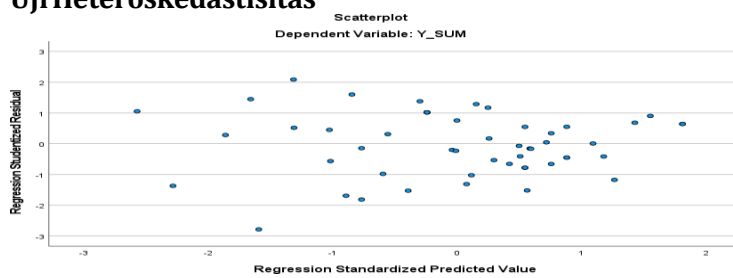
Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.706 <sup>a</sup>	.499	.479	3.04855	.499	24.859	2	50	<.001	1.940

a. Predictors: (Constant), X2\_SUM, X1\_SUM

b. Dependent Variable: Y\_SUM

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan adanya gejala autokorelasi. Hal ini terbukti dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,940, yang berada dalam rentang antara 1,550 hingga 2,460

4. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4. 3**  
**Uji Heterokedastisitas Scatterplot**

Dengan melihat grafik scatterplot di atas, tampak bahwa titik-titik tersebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

**Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif bertujuan untuk mengevaluasi ukuran pengaruh dan menilai signifikansi dari pengaruh tersebut.

Proses analisis ini fokus pada pengaruh dari dua variabel independen terhadap variabel

dependen.

5. Analisis Regresi Linier

**Tabel 4. 16**

**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.996	3.845		5.200	<,001
	X1_SUM	.547	.092	.640	5.949	<,001

a. Dependent Variable: Y\_SUM

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah  $Y = 19,996$

+  $0,547 X_1$ . Dari persamaan ini, dapat disimpulkan beberapa hal:

- Nilai konstanta sebesar 19,996 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan adalah 19,996.
- Setiap peningkatan sebesar 1 dalam variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) akan menyebabkan peningkatan nilai Kinerja sebesar 0,547. Ini menunjukkan pengaruh positif dari variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan, yang dimana artinya setiap kenaikan 1 poin dari variabel Lingkungan Kerja Fisik akan menaikkan 0,547 nilai dari variabel Kinerja Karyawan.

**Tabel 4. 17**

**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.911	3.285		7.582	<,001
	X2_SUM	.432	.079	.608	5.475	<,001

a. Dependent Variable: Y\_SUM

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, persamaan regresi sederhana yang di peroleh adalah  $Y = 24,911$

+  $0,432 X_2$ . Dari persamaan ini, dapat disimpulkan beberapa hal :

Nilai konstanta sebesar 24,911 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan adalah 24,911. Setiap peningkatan sebesar 1 satuan dalam variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) akan menyebabkan peningkatan nilai Y sebesar 0,432. Ini menunjukkan pengaruh positif dari variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, yang dimana artinya setiap kenaikan 1 poin dari variabel Motivasi Kerja akan menaikkan 0,432 nilai dari variabel Kinerja Karyawan.

**Tabel 4. 18**

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.685	3.748		4.451	<.001					
	X1_SUM	.372	.104	.435	3.579	<.001	.640	.452	.358	.679	1.473
	X2_SUM	.257	.086	.362	2.978	.004	.608	.388	.298	.679	1.473

a. Dependent Variable: Y\_SUM

Berdasarkan tabel di atas, diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:  $Y = 16,685 + 0,372 X_1 + 0,257 X_2$  Dari persamaan regresi linier berganda ini, beberapa kondisi dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 16,685 berarti bahwa jika semua variabel independen bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan adalah 16,685.

- a) Koefisien Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 0,372 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki hubungan positif dengan kinerja (Y). Artinya, setiap peningkatan 1 satuan dalam Lingkungan Kerja Fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,372. Koefisien Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,257 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki hubungan positif dengan kinerja (Y). Ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam Motivasi Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,257.

1. Analisis Koefisien Korelasi

**Tabel 4. 19**

**Hasil Uji Koefisien Korelasi antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 <sup>a</sup>	.410	.398	3.27522

a. Predictors: (Constant), X1\_SUM

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas, nilai Koefisien korelasi sebesar 0,640 diperoleh. Nilai ini berada dalam interval 0,600 – 0,799, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

**Tabel 4. 20**

**Hasil Uji Koefisien Korelasi antara variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 <sup>a</sup>	.370	.358	3.38313

a. Predictors: (Constant), X2\_SUM

Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan nilai Koefisien korelasi sebesar 0,608. Nilai ini berada dalam interval 0,600 – 0,799, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

**Tabel 4. 21 Hasil Uji Koefisien Korelasi antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson	
						F Change	df1	df2			
1	.706 <sup>a</sup>	.499	.479	3.04855	.499	24.859	2	50	<.001	1.940	

a. Predictors: (Constant), X2\_SUM, X1\_SUM  
 b. Dependent Variable: Y\_SUM

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, dapat diamati bahwa nilai koefisien korelasi (r) antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi (X2) terhadap kinerja adalah sebesar 0,706. Nilai ini berada dalam interval 0,600 – 0,800, yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut **kuat** terhadap kinerja karyawan.

**3. Analisis Koefisien Determinasi (R Square)**

**Tabel 4. 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi secara Parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 <sup>a</sup>	.410	.398	3.27522

a. Predictors: (Constant), X1\_SUM

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R- square (koefisien determinasi) sebesar 0,410. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berkontribusi sebesar 41% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 59% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

**Tabel 4. 24 Hasil Uji Koefisien Determinasi secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson	
						F Change	df1	df2			
1	.706 <sup>a</sup>	.499	.479	3.04855	.499	24.859	2	50	<.001	1.940	

a. Predictors: (Constant), X2\_SUM, X1\_SUM  
 b. Dependent Variable: Y\_SUM

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R- square (koefisien determinasi) sebesar 0,499. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi secara bersama- sama berkontribusi sebesar 49,9% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 50,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

**Uji Hipotesis**

**a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji t merupakan alat untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Jika nilai t hitung melebihi nilai t tabel, maka hipotesis alternatif (Ha) diterima dengan tingkat signifikansi 0,05. Berikut adalah hasil uji secara parsial. Kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis *H<sub>0</sub>* adalah sebagai berikut :

- 1) Jika t hitung > t tabel = 5% maka *H<sub>0</sub>* ditolak dan *H<sub>a</sub>* diterima (berpengaruh) Jika t hitung < t tabel

= 5% maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak berpengaruh) Untuk menghitung nilai t tabel yang diperlukan digunakan rumus berikut:

Untuk menghitung nilai t tabel yang diperlukan, digunakan rumus berikut:

$df = (n-k)$ , maka diperoleh  $(53-2) = 51$ , maka t tabel 2,009 Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung > t tabel atau  $p \text{ value} < Sig.0,05$

**Tabel 4. 25**  
**Hasil Uji T Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>											
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error					Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.685	3.748		4.451	<.001					
	X1_SUM	.372	.104	.435	3.579	<.001	.640	.452	.358	.679	1.473
	X2_SUM	.257	.086	.362	2.978	.004	.608	.388	.298	.679	1.473

a. Dependent Variable: Y\_SUM

**1) Lingkungan Kerja Fisik (X1)**

$t = 3,579$ , Sig = 0,001 < 0,05

- Hasil dari Lingkungan Kerja Fisik didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,579 > 2,009$ , demikian diperjelas oleh nilai  $p \text{ value} < Sig. 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ). Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian tidak terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

□ □

**Motivasi Kerja (X2)**

$t = 3,978$ , Sig = 0,004 < 0,05

- Hasil dari Motivasi Kerja didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,978 > 2,009$ , demikian diperjelas oleh nilai  $p \text{ value} < Sig. 0,05$  ( $0,004 < 0,05$ ). Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian tidak terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**b. Uji F**

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam konteks ini, uji tersebut digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap kinerja karyawan. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima Adapun untuk menentukan besarnya F tabel dicari dengan ketentuan  $df = (n-k-1)$ , maka diperoleh  $(53-2-1) = 50$ , jadi  $F_{tabel} = 4,03$

**Tabel 4. 26 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) secara simultan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	462.071	2	231.035	24.859	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	464.684	50	9.294		
	Total	926.755	52			

a. Dependent Variable: Y\_SUM

b. Predictors: (Constant), X2\_SUM, X1\_SUM

Berlandaskan perolehan uji F dari hasil SPSS diatas didapati skor  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $24,859 > 4,03$ , dengan diperjelas oleh nilai  $p \text{ value} < Sig.0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ). Maka kesimpulannya adalah  $H_0$ 3 diterima serta  $H_a$ 3 ditolak. Maka dengan begitu artinya tidak dapat pengaruh signifikan secara simultan oleh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhdap

Kinerja Karyawan.

### Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Triorganik Indonesia Sehat. Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 16,685 + 0,372 X_1$ . Koefisien korelasi sebesar 0,640 menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel. Nilai determinasi sebesar 0,410 atau 41% menunjukkan bahwa variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Lingkungan kerja fisik, sementara 59% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,579 > 2,009$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan pada PT. Triorganik Indonesia Sehat di Jakarta Timur.
2. Secara Motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 24,911 + 0,432 X_2$ . Koefisien korelasi sebesar 0,608 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel ini. Nilai determinasi sebesar 0,370 atau 37% mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Kompensasi, sementara 53% lainnya disebabkan oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,978 > 2,009$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. **Ini menunjukkan adanya pengaruh** signifikan secara parsial antara Motivasi dan kinerja karyawan pada PT Triorganik Indonesia Sehat di Jakarta Timur.
3. Secara Secara simultan, Lingkungan kerja fisik dan Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 16,685 + 0,372 X_1 + 0,257 X_2$ . Koefisien korelasi sebesar 0,706 menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel independen dengan variabel dependen. Nilai determinasi sebesar 4,99% menunjukkan bahwa kombinasi Lingkungan kerja fisik dan menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan, sementara 50,1% lainnya disebabkan oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $24,859 > 4,03$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Lingkungan kerja fisik dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Triorganik Indonesia Sehat.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dan para peneliti berikutnya.  
Saran Untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Triorganik Indonesia Sehat, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a) Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )  
Lingkungan Kerja fisik ( $X_1$ ): Berdasarkan jawaban responden terkait variabel Lingkungan kerja fisik, skor rata-rata terendah sebesar 3,91 terdapat pada pernyataan " Lampu di tempat kerja berfungsi dengan baik dan rutin diperiksa." Skor terendah pada variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan adanya aspek yang masih perlu ditingkatkan, khususnya terkait kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, dan sirkulasi udara. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap kondisi fisik ruang kerja dan memperbaiki fasilitas yang mendukung produktivitas karyawan. Peningkatan kualitas tata ruang, penambahan ventilasi, serta pemeliharaan kebersihan kantor akan memberikan dampak positif terhadap kenyamanan dan konsentrasi kerja karyawan.
- b) Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Motivasi (X2): Berdasarkan jawaban responden terkait variabel Motivasi, skor rata-rata terendah sebesar 3,94 terdapat pada pernyataan " Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan ide dan kreativitas dalam bekerja." Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, skor terendah ditemukan pada aspek penghargaan dan pengembangan karier. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan strategi motivasi melalui pemberian penghargaan yang adil dan transparan, menciptakan sistem kompensasi yang sesuai, serta menyediakan peluang pelatihan dan pengembangan karier. Hal ini akan menumbuhkan rasa memiliki dan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi lebih optimal.

c) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y): Berdasarkan jawaban responden terkait variabel Kinerja Karyawan, skor rata-rata terendah sebesar 4,08 terdapat pada pernyataan "Hasil kerja saya jarang mengandung kesalahan atau kekeliruan." Pada variabel kinerja, ditemukan bahwa inisiatif karyawan dalam menyelesaikan masalah masih relatif rendah. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mendorong karyawan agar lebih aktif dalam mengidentifikasi permasalahan dan mencari solusi kreatif. Karyawan juga dapat diarahkan untuk mengikuti program pelatihan yang relevan, sehingga kemampuan analisis dan penyelesaian masalah semakin berkembang. Dengan meningkatnya inisiatif karyawan, diharapkan efektivitas kerja akan semakin baik.

Dengan menerapkan saran-saran tersebut, perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendorong karyawan untuk lebih berinisiatif. Pada akhirnya, hal ini akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

#### DAFTAR PUSTAKA

(Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Anggito, & Setiawan. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak Ardiansyah, A., & Purbawati, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(2), 141- 149.
- Ardianto, E. 2019. *Metodologi Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Bapriani, N. K. I. (2023). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) RENDANG*
- Cahyanti, M. M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Manajemen dan Profesional*, 1(1), 66-72.
- Dewi, R. A. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Rumah Batik Tatzaka DI Kabupaten Banyuwangi* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember).
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119-133.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, M. S. . 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hery. 2018. *Pengantar Manajemen*. Cetakan Pertama. PT Grasindo.
- Jakarta. Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 507-513.
- Josiah, T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 4(1), 11-20.

*Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118-128.

Krisyanto, E. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINASPERHUBUNGAN BIDANG ANGKUTAN KOTA TANGERANG (Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen).

*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 1-14. Publikdan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.

Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2018. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani

P. Erlangga, Jakarta.

Sani, A. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas

SELATAN. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1169-1178.

Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ESUN INTERNASIONAL UTAMA INDONESIA BATAM. *EQUILIBRIA:*

Sundari, G. D., & Putri, E. R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 127-138.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016.

*Manajemen SDM dalam Organisasi*

Syahida, N., & Suryani, N. (2018). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 610-623.