



## Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Afrika Food Tanah Abang Jakarta Pusat

Pikirina Zai<sup>1</sup>, Reni Hindriari<sup>2</sup>

<sup>12</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang Tangerang Selatan

\*Corresponding author: [pikiranazai@gmail.com](mailto:pikiranazai@gmail.com)

### ARTICLE INFO

**Article History:**

Diterima Mei 2024

Disetujui Juni 2024

Diterbitkan Juli 2024

**Keywords:**

Work Environment,  
Intrinsic Motivation,  
Employee Performance

### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of the work environment and intrinsic motivation on employee performance at PT. Asia Afrika Food. The research method used is a quantitative method. The population in this study were employees of PT. Asia Afrika Food as many as 50 people. The sampling technique used Simple random sampling technique with reference to Arikunto's opinion so that the researcher took a sample of 50 outsourced employees/respondents (the entire population). Data collection methods were observation and questionnaires. The data analysis methods used were validity tests, reliability tests, simple and multiple linear regression tests, correlation coefficient tests (R), determination tests (R Square), and hypothesis tests (F test and t test). The research results show that the work environment partially has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 2.024 + 0.518$  Intrinsic Motivation partially has a significant effect on Employee Performance with the regression equation  $Y = 0.878 + 0.761$  Work Environment and Intrinsic Motivation simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the regression equation  $Y = 0.795 + 0.283X1 + 0.510X2$  and an influence contribution of 73.9%, the hypothesis test obtained a value of  $F_{count} > F_{table}$  or  $(28.338 > 3.18)$ .*

**Kata Kunci:**

Lingkungan Kerja, Fisik  
Motivasi Intrinsik, Kinerja  
Karyawan

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asia Afrika Food. Metode penelitian yang digunakan adalah metode Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Asia Afrika Food sebanyak 50 orang. Teknik sampling menggunakan teknik Simple random sampling dengan merujuk pada pendapat Arikunto sehingga peneliti mengambil sampel sebanyak 50 karyawan / responden alih daya (seluruh jumlah populasi).. Metode pengumpulan data observasi dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan ganda, uji koefisien korelasi (R), uji determinasi (R Square), dan uji hipotesis (uji F dan uji t). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 2,024 + 0,518X1$ , uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,551 > 1,989)$ . Motivasi Intrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 0,878 + 0,761 X2$ , uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,551 > 1,989)$ . Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 0,795 + 0,283X1 + 0,510X2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 73,9%, uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(28,338 > 3,18)$ .



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah setiap orang yang bekerja dan berkontribusi dalam suatu organisasi atau pun perusahaan tertentu yang menjadi penggerak utama jalannya sebuah perusahaan dalam mengupayakan terwujudnya tujuan perusahaan tersebut. Menurut Waseso Segoro (2018:7) "Sumber Daya Manusia (SDM) dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya". Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan mulai dari terbentuknya organisasi, pengelolaan dan juga dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan proses berjalannya perusahaan.

PT Asia Afrika Food adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang retail import yang sudah berdiri sejak tahun 2018 dan memiliki karyawan kurang lebih 50 orang. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga hal ini akan berpengaruh juga pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

**Tabel 1 Penilaian Kinerja PT. Asia Afrika Food**

No	Kegiatan Tugas Jabatan	Target (%)	2021		2022		2023	
			Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
1	Kedisiplinan Karyawan	100	77	C	80	B	87	B
2	Kerapihan, kebersihan lingkungan Kerja/took	100	78	C	82	B	84	B
3	Pemahaman produk	100	72	C	79	C	86	B
4	Target Penjualan	100	71	C	75	C	83	B
5	Menjaga Minimum Stock Barang	100	80	B	87	B	88	B
6	Ketelitian Menjaga barang dari kehilangan	100	80	B	85	B	86	B
7	Penampilan SPG/Grooming	100	74	C	80	B	89	B

Sumber : PT. Asia Afrika Food, 2021-2023

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2021 rata-rata pencapaian penilaian kinerja karyawan PT. Asia Afrika Food sebesar 76%, lalu pada tahun 2022 pencapaian penilaian kinerja karyawan sebesar 81%, dan di tahun 2023 pencapaian kinerja karyawan sebesar 87%. Hasil kinerja karyawan yang ada di PT. Asia Afrika Food menunjukkan bahwa terjadinya kenaikan yang signifikan di tahun 2022 dan juga tahun 2023 dikarenakan karyawan mulai dibekali pelatihan oleh perusahaan, dalam meningkatkan keterampilan sehingga hasilnya membaik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta juga didukung dengan adanya dorongan motivasi intrinsik yang dilakukan oleh perusahaan dengan memberikan insentif serta bonus jika karyawan melakukan kinerja dalam jobdesknya dengan baik, terbukti bahwa dalam tahun 2022 ada kenaikan dari yang sebesar 76% menjadi 81% dan di tahun 2023 semakin meningkat karena karyawan membuat habit yang bagus serta termotivasi dengan adanya hal reward yang diberikan perusahaan jika kinerja mereka bagus.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam kehidupan seseorang sehingga seseorang akan mudah meninggalkan suatu lingkungan karena dia merasa tidak nyaman dan kembali kepada lingkungan yang memberikan kenyamanan kepadanya. Seperti yang dikatakan Sedarmayanti (2017:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan. Suwardi (2018:213) "Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang buruk dipandang oleh banyak ahli sebagai

hal yang tidak ekonomis, karena merupakan penyebab utama pemborosan waktu dan hal-hal lainnya yang berakibat hasil kerja (*output*) yang dihasilkan karyawan akan menurun”.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja melalui *reward* (Prabu & Wijayanti, 2016). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

## KAJIAN LITERATUR

### Lingkungan Kerja Fisik

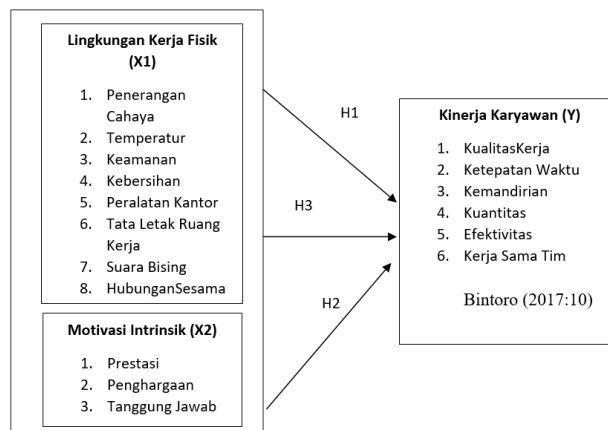
Reksohadiprojo dan Gitosudarmo dalam Enny Mahmudah (2019:64) mengemukakan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar di peroleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan (Mahmudah, 2019:64).

### Motivasi Intrinsik

Motivasi berasal dari bahasa latin “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak dan bahasa inggrisnya *To Move*. Motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. (Fadjar, dkk, 2018:259). Menurut Suparyadi (2015) dalam Indahingwati (2020:134) menyatakan bahwa "motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu".

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performance (Rahadi dan Dedi dalam Khaeruman, dkk 2021:21). Menurut Hasibuan dalam Khaeruman, dkk (2021:22), "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".



Gambar 1 Kerangka Berpikir

### Hipotesis Penelitian

- H1: Lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Afrika Food
- H2: Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Afrika Food
- H3: Lingkungan kerja fisik dan motivasi intrinsik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Afrika Food.

### METODE PENELITIAN

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis kuantitatif yang bertujuan mengetahui hubungan antara tiga variabel, dimana pendekatan ini memberikan suatu gambaran permasalahan untuk mencari hubungan antara Variabel X<sub>1</sub> (Lingkungan Kerja Fisik) dengan Variabel X<sub>2</sub> (Motivasi Intrinsik) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asia Afrika Food pada divisi yang berjumlah 50 karyawan. Dalam hal ini populasi pada PT. Asia Afrika Food sebanyak 50 karyawan, oleh karena itu merujuk pada pendapat Arikunto maka peneliti mengambil sampel sebanyak 50 karyawan/responden alih daya (seluruh jumlah populasi). Terdapat skala di dalam sampel seperti contoh yaitu skala *likert* dan skala *interval*.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel X1 Terhadap Y**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.024	.363		5.575	.000
Lingkungan Kerja	.518	.088	.649	5.910	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS Statistic versi 25

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:  $Y = 2,024 + 0,518 X_1$ . Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear sederhana tersebut adalah:  $b = 2,024$  menyatakan bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsisten Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2,024.  $bX_1 = 0,518$  menyatakan jika Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,518. Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel X2 Terhadap Y**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.878	.501		1.751	.086
Motivasi Intrinsik	.761	.116	.687	6.551	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS Statistic versi 25

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:  $Y = 0,878 + 0,761 X_2$ . Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear sederhana tersebut adalah:  $b = 0,878$  menyatakan bahwa jika Motivasi Intrinsik ( $X_2$ ) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar **0,878**.  $bX_2 = 0,761$  menyatakan jika Motivasi Intrinsik ( $X_2$ ) bertambah, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar **0,761**. Dari tabel di atas, bahwa dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel  $X_1$ , dan  $X_2$**   
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.795	.470		1.690	.098
Motivasi Intrinsik	.510	.141	.460	3.607	.001
Lingkungan Kerja	.283	.102	.355	2.782	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS Statistic versi 25

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = 0,795 + 0,283X_1 + 0,510X_2$ .  $b = 0,795$  menyatakan bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Motivasi Intrinsik ( $X_2$ ) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar **0,795**.  $b_1 = 0,283$  menyatakan jika Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) bertambah, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar **0,283**, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Motivasi Intrinsik ( $X_2$ ).  $b_2 = 0,510$  menyatakan jika Motivasi Intrinsik ( $X_2$ ) bertambah, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar **0,510**, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ). Dari tabel di atas, bahwa dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik ( $X_2$ ) dan variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel ( $Y$ ).

### Analisis Koefisien Korelasi (R)

**Tabel 4 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Sederhana/Parsial**  
Correlations

		Lingkungan Kerja	Motivasi Intrinsik	Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.639	.649
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	0	48	48
Motivasi Intrinsik	Pearson Correlation	.639	1	.687
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	48	0	48
Kinerja	Pearson Correlation	.649	.687	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	48	48	0

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

Sumber: Pengolahan Data SPSS Statistic versi 25

Berdasarkan hasil tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi semua variabel yaitu 0,00 dan  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel berkorelasi terhadap variabel yang lain. Dapat disimpulkan interpretasi koefisien korelasi antar variabel sebagai berikut: Motivasi Intrinsik berhubungan secara positif terhadap Kinerja Karyawan dengan derajat hubungan sebesar 0,687 atau derajat **“Kuat”** Motivasi Intrinsik berhubungan secara positif terhadap Lingkungan Kerja dengan derajat hubungan sebesar 0,639 atau derajat **“Kuat”** Lingkungan Kerja Fisik berhubungan secara positif terhadap Kinerja Karyawan dengan derajat hubungan sebesar 0,649 atau derajat **“Kuat”**

**Analisis Koefisien Korelasi Berganda/Simultan**

**Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda/simultan**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.739 <sup>a</sup>	.547	.527	.32632	.106	28.338	2	48	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi

Sumber: Pengolahan Data SPSS Statistic versi 25

Dari tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yaitu  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel *independent* berkorelasi terhadap variabel *dependent*, dengan tingkat derajat hubungan sebesar 0,739 atau derajat **“Kuat”**.

**Uji Koefisien Determinasi (R Square)**

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 <sup>a</sup>	.421	.409	.36487

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS Statistic versi 25

Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS versi 22 diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,421. Artinya dari koefisien ini adalah bahwa sumbangan relative yang diberikan oleh kombinasi variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 42,1% sedangkan sisanya 57,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Intrinsik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 <sup>a</sup>	.469	.458	.34928

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik

Sumber: Pengolahan Data SPSS Statistic versi 25

Berdasarkan analisis data menggunakan alat bantu program SPSS versi 22, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,390. Arti dan koefisien ini adalah bahwa sumbangan *relative* yang diberikan oleh kombinasi variabel X2 terhadap Y adalah sebesar 68,5% dan dinyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sedangkan sisanya 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 <sup>a</sup>	.547	.527	.32632

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi

Sumber: Pengolahan Data SPSS Statistic versi 25

Berdasarkan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,739. Artinya dari koefisien ini adalah bahwa sumbangan *relative* yang diberikan oleh kombinasi variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 73,9% dan dinyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 26,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Uji Hipotesis**  
**Uji t**

**Tabel 9 Hasil Uji t (X1)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.024	.363		5.575	.000
Lingkungan Kerja	.518	.088	.649	5.910	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS Statistic versi 25

Interpretasinya yaitu berdasarkan hasil analisis dalam Uji variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,910 >  $t_{tabel}$  1,989 pada nilai Sig.0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya ada pengaruh yang signifikan, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 10 Hasil Uji t (X2)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.919	.505		1.820	.075
Motivasi Intrinsik	.753	.117	.685	6.447	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS Statistic versi 25

Interpretasinya yaitu berdasarkan hasil analisis dalam uji t variabel Motivasi Intrinsik (X2) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,447 >  $t_{tabel}$  1,989 pada nilai Sig. 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima artinya ada pengaruh yang signifikan, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Uji Simultan Hipotesis Ketiga (Uji F)**

**Tabel 11 Hasil Uji F (Y)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.035	2	3.018	28.338	.000 <sup>b</sup>
Residual	5.005	47	.106		
Total	11.040	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi

Sumber: Pengolahan Data SPSS Statistic versi 25

Dari tabel di atas atau uji F, menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 28,338 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 nilai  $F_{tabel}$  3,18 sehingga  $F_{hitung} (28,338) > F_{tabel} (3,18)$  dan secara sistematis diperoleh nilai signifikan 0,000, karena nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  dan  $H_{a3}$  diterima. Hal ini menunjukkan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## Pembahasan Penelitian

### Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji regresi linear sederhana nilai konstanta sebesar **2,024** apabila motivasi intrinsik itu sama dengan nol, maka kinerja akan bernilai sama besar (**2,024**). Setelah itu koefisien Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,518 artinya bahwa setiap penambahan satu satuan Lingkungan Kerja Fisik, maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,518, dan tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan uji korelasi parsial/sederhana angka korelasi X1 adalah sebesar 0,687 pada interval 0,60 – 0,799 berarti ada hubungan yang Kuat antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji t variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,910 < t_{tabel} 1,989$  pada nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya ada pengaruh yang signifikan, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Maulana & Simanjuntak, 2020) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Maddinsyah & Wahyudi, 2017), secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta Budianto & Katini (2015), secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan..

### Pengaruh Motivasi Intrinsik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji regresi linear sederhana nilai konstanta sebesar 0,878 apabila Motivasi Intrinsik itu sama dengan nol, maka kinerja akan bernilai sama besar (0,878). Setelah itu koefisien lingkungan kerja sebesar 0,761 artinya bahwa setiap penambahan satu satuan lingkungan kerja, maka kinerja mengalami kenaikan sebesar 0,761, dan tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan uji korelasi parsial/sederhana angka korelasi X2 adalah sebesar 0,639 pada interval 0,60 – 0,799 berarti ada hubungan yang kuat antara Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji t variabel Motivasi Intrinsik (X2) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,551 > t_{tabel} 1,989$  pada nilai sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima artinya ada pengaruh dan signifikan, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Afrika Food.



## Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji linear berganda, nilai konstanta sebesar **0,795** apabila variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) tidak ada atau bernilai 0 maka Kinerja Karyawan dengan asumsi variabel lainnya tidak dapat mempengaruhi dianggap tetap. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik 0,283 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar satu satuan, maka terjadi peningkatan kinerja karyawan (Y) dengan asumsi yang bernilai tetap. Koefisien regresi variabel Motivasi Intrinsik 0,510 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Motivasi Intrinsik sebesar satu satuan, maka terjadi kenaikan kinerja karyawan PT Asia Afrika Food dengan asumsi yang bernilai tetap.

Berdasarkan uji korelasi berganda bahwa koefisien korelasi simultan adalah 0,649 pada interval 0,600 – 0,799. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat kekuatan hubungan yang Kuat. Berdasarkan uji koefisien determinasi bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0,739= 73,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 73,9%. Sedangkan sisanya (100% - 73,9% = 26,1%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini. Oleh karena itu maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan Uji F, bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 28,338 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Sedangkan untuk mencari  $F_{tabel}$  dengan jumlah sampel ( $n$ ) = 50, jumlah variabel bebas ( $k$ ) = 2; taraf signifikan  $\alpha$  = 0,05 untuk mencari  $F_{hitung}$  yaitu dengan  $df_1 = k = 2$  dan  $df_2 = n - k = 50 - 2 = 48$  diperoleh nilai  $F_{tabel}$  3,18 sehingga  $F_{hitung}$  (24,746) >  $F_{tabel}$  (3,18) dan secara sistematis diperoleh nilai signifikan 0,000 karena nilai signifikan (0,000) < (0,05) dengan demikian  $H_0$  dan  $H_{a3}$  diterima. Hal ini menunjukkan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurmin Arianto (2020) secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik (X1), Motivasi Intrinsik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan menurut penelitian Mulyadi (2019) secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik (X1), Motivasi Intrinsik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

## KESIMPULAN

Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 2,024 + 0,518 X_1$ . Uji Hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (5,910 > 1,989) hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi 0,000 < 0,05, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *independent* Lingkungan Kerja Fisik terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan PT Asia Afrika Food. Motivasi Intrinsik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 0,878 + 0,761 X_2$ . Uji Hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (6,551 > 1,989), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi 0,000 < 0,05 dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *independent* Motivasi Intrinsik terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan PT Asia Afrika Food. Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 0,795 + 0,283X_1 + 0,510X_2$ , nilai koefisien determinasi sebesar 73,9% sedangkan sisanya 26,1% dipengaruhi oleh variabel lain

yang tidak diteliti. Uji Hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(28,338 > 3,18)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* signifikan  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu  $H_0$  dan  $H_{a3}$  diterima, karena  $F_{hitung} 28,338 > F_{tabel} 3,18$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, A. F., Haji., & Indrasari M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan ke 15 Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1 Yogyakarta: Gava Media.
- Enny, W. Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Surabaya:
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Perkasa
- Husein, U. (2019). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Indahingwati, A., & Nugroho, E. N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Istijanto. (2014). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*:
- Prabu, A.S dan Wijayanti, D.T (2016). *Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)*. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*. 5(2).
- Sedarmayanti (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Bandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*
- Segoro W. (2018). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto, (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*
- Suwardi., & Daryanto. (2018). *Pedoman Praktis K3LH (Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama