

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan

Andi Sopandi¹, Leni Febriani Gea²

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang
Email: lenygea5@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima 11 Maret 2023 Disetujui 13 Mei 2023 Diterbitkan 01 Juni 2023	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode Asosiatif Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan dengan sampel sebanyak 60 responden. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan.
Kata Kunci: Motivasi Kerja; Lingkungan kerja Fisik; Kinerja Karyawan	
	ABSTRACT
Keywords: <i>Work motivation; Physical work environment; Employee performance)</i>	<i>The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and physical work environment on employee performance at PT. Digital Niaga Indonesia South Tangerang both partially and simultaneously. The method used is Quantitative Associative method. The population in this study were all employees of PT. Digital Niaga Indonesia South Tangerang with a sample of 60 respondents. Methods of data analysis using multiple linear regression test. The results showed that work motivation and physical work environment on employee performance at PT. Digital Niaga Indonesia South Tangerang both partially and simultaneously has a positive and significant effect.</i>

How to cite: Sopandi, A., & Gea, L.F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* 3(2). 260-269



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. ©2023 by author.

PENDAHULUAN

Dalam mengembangkan perusahaan dunia bisnis saat ini dituntut untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi. Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif. Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Salah satunya adalah bagaimana perusahaan meningkatkan kinerja karyawan di dalamnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya, (Mangkunegara, 2017).

Begitu juga dengan PT. Digital Niaga Indonesia harus mampu memperhatikan terkait factor-faktor yang membawa pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena Fenomena yang terjadi PT. Digital Niaga Indonesia mengenai kinerja karyawan yang bisa dikatakan gorokan kinerja karyawan yang menurun, berdasarkan hasil wawancara penulis dengan manajer PT. Digital Niaga Indonesia mengenai kinerja karyawan, manajer PT. Digital Niaga Indonesia mengatakan bahwa pencapaian kinerja karyawan masih dikatakan belum sesuai yang diharapkan oleh perusahaan, yang dimana kinerja karyawan mengalami penurunan dari tahun ketahun, yang dimana itu semua membawa pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian target kerja yang sudah ditentukan. Adapun paparan data kinerja karyawan PT. Digital Niaga Indonesia yang penulis dapatkan sebagai berikut:

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT. Digital Niaga Indonesia Tahun 2020-2022

No	Unsur	SDM	Target %	2020		2021		2022	
				Karyawan	%	Karyawan	%	Karyawan	%
1	Kualitas	60	100 %	56	93	47	78	40	66
2	Kuantitas	60	100 %	56	93	48	80	43	71
3	Pelaksanaan Tugas	60	100 %	58	96	52	86	40	66
4	Tanggung Jawab	60	100 %	55	91	50	83	42	70
Rata – Rata					93		81		68

Sumber: Pada PT. Digital Niaga Indonesia (2022)

Berdasarkan paparan tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa hasil kinerja tahun 2020 PT. Digital Niaga Indonesia munjukan rata-rata pencapaian 93% yang terhitung sangat baik yang dimana pencapaian target kerja karyawan sangat baik, namun ditahun 2021 mengalami penurunan dengan rata-rata 81% yang terhitung baik namun terjadi penurunan kembali pada tahun 2022 dengan rata-rata 68%, yang dikategorikan kurang baik yang dimana ini semua menjadi perhatian oleh pihak PT. Digital Niaga Indonesia mengenai kinerja karyawan yang mengalami penurunan dari tahun ketahun.

Maslow (2015:55) menyatakan bahwa “Motivasi adalah pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja”. Sehingga Nampak jelas bahwa dengan adanya motivasi kerja akan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan berdasarkan kemampuan dan kompetensinya, karena motivasi sebagai kekuatan bagi karyawan baik yang berasal dari dalam diri ataupun bagian dari bagian eksternal, selain itu juga dengan karyawan mempunyai motivasi kerja yang besar akan menjadi keuntungan untuk perusahaan.

Faktor selanjutnya yang diduga mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan PT. Digital Niaga Indonesia yaitu lingkungan kerja fisik, karena lingkungan kerja fisik yang kurang baik tentunya akan membawa pengaruh terhadap kenyamanan karyawan. Menurut Nitisemito (2013:183) mengatakan bahwa “lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain”. Sehingga Nampak jelas jika lingkungan kerja fisik yang idial sangat mempengaruhi terhadap kenyamanan karyawan saat bekerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Motivasi Kerja

Menurut Maslow (2015:87) mendefinisikan bahwa “Motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhan”. Sedangkan menurut Sutrisno (2015:109) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Sedangkan menurut Suparyadi (2015:417) mengatakan bahwa “Motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu”.

Lingkungan kerja fisik

Menurut Purnomo (2014:76) menjelaskan bahwa “lingkungan kerja fisik adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan karyawan dalam perusahaan yang bersangkutan”. Sedangkan, menurut Sedarmayanti (2017:23) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja fisik adalah suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan”.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Kasmir (2016:182) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan”.

Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Digital Niaga Indonesia.
- H2: Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Digital Niaga Indonesia.
- H3: Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Digital Niaga Indonesia

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Digital Niaga Indonesia yang berlokasi di Jl. Komp. Multi Guna Block E No.17, Pakualam, Kecamatan Serpong Utara (Blok E 17) Kota Tangerang Selatan. Dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif, menurut Sugiyono (2016:36) “Asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan yang berjumlah 60 karyawan. Dalam penelitian ini seluruh populasi PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan yang berjumlah 60 dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner dan metode analisis data dengan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2 Uji Validitas Variabel

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Motivasi Kerja			
P1	0,600	0,254	Valid
P2	0,709	0,254	Valid
P3	0,708	0,254	Valid
P4	0,843	0,254	Valid
P5	0,833	0,254	Valid
P6	0,872	0,254	Valid
P7	0,909	0,254	Valid
P8	0,806	0,254	Valid
P9	0,607	0,254	Valid
P10	0,583	0,254	Valid
Lingkungan Kerja Fisik			
P1	0,705	0,254	Valid
P2	0,626	0,254	Valid
P3	0,811	0,254	Valid
P4	0,911	0,254	Valid
P5	0,739	0,254	Valid
P6	0,886	0,254	Valid
P7	0,861	0,254	Valid
P8	0,794	0,254	Valid
Kinerja Karyawan			
P1	0,895	0,254	Valid
P2	0,892	0,254	Valid
P3	0,674	0,254	Valid
P4	0,721	0,254	Valid
P5	0,864	0,254	Valid
P6	0,878	0,254	Valid
P7	0,882	0,254	Valid
P8	0,825	0,254	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,254, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keputusan
1	Motivasi (X_1)	0,907	> 0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	0,909		Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,929		Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 3 tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kinerja Karyawan, memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,31543572
Most Extreme Differences	Absolute	0,068
	Positive	0,063
	Negative	-0,068
Test Statistic		0,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

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 diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,464	2,452		4,675	0,000		
	Motivasi	0,252	0,069	0,413	3,673	0,001	0,613	1,631
	Lingkungan Kerja Fisik	0,328	0,089	0,417	3,706	0,000	0,613	1,631

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan nilai *tolerance* antar variabel independen diketahui variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen. Sehingga pada model regresi tidak terjadi multikolinieritas sehingga model regresi tersebut layak dipakai dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya karena telah memenuhi asumsi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedasitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,211	1,515		3,441	0,001
	Motivasi	0,034	0,042	0,130	0,795	0,430
	Lingkungan Kerja Fisik	-0,101	0,055	-0,304	-1,853	0,069

a. Dependent Variable: AbsRes
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 6 tersebut nampak bahwa semua variabel bebas menunjukkan hasil yang tidak signifikan, karena nilai signifikan variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas dalam varian kesalahan.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,464	2,452		4,675	0,000
	Motivasi	0,252	0,069	0,413	3,673	0,001
	Lingkungan Kerja Fisik	0,328	0,089	0,417	3,706	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari analisis regresi linear berganda di atas, dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut: $Y=11,464+0,252X_1+0,328X_2$ Konstanta sebesar 11,464 artinya jika variabel Motivasi dan variabel Lingkungan kerja Fisik, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 11,464. Koefisien regresi variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,252 menyatakan bahwa jika variabel Motivasi bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Lingkungan Kerja Fisik) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,252. Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja Fisik (X_2) sebesar 0,328, menyatakan bahwa jika variabel Lingkungan kerja Fisik bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Motivasi) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,328.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8 Koefisien Determinasi (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,747 ^a	0,558	0,543	4,390

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi *RSquare* sebesar 0,558 yang artinya variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 55,8%, sedangkan sisanya sebesar 44,2% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 9 Hasil Uji T Parsial Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,464	2,452		4,675	0,000
	Motivasi	0,252	0,069	0,413	3,673	0,001
	Lingkungan Kerja Fisik	0,328	0,089	0,417	3,706	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 9 tersebut dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 3,673 > t_{tabel} 2,001$ dengan signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan. Variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai $t_{hitung} 3,706 > t_{tabel} 2,001$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan.

Uji F Simultan

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1388,227	2	694,114	36,008	,000 ^b
	Residual	1098,756	57	19,276		
	Total	2486,983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi
 Sumber: Hasil Olahan Data Spss 26 (2023)

Berdasarkan Tabel 10 diperoleh nilai $F_{hitung} 36,008 > F_{tabel} 3,16$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil Koefisien regresi variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,252 menyatakan bahwa jika variabel Motivasi bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Lingkungan Kerja Fisik) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,252. nilai $t_{hitung} 3,673 > t_{tabel} 2,001$ dengan signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Ibrahim dkk (2022) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Kardiasih (2017) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian Siahaan & Supriyad (2021) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja Fisik (X_2) sebesar 0,328, menyatakan bahwa jika variabel Lingkungan kerja Fisik bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Motivasi) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,328. Variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai $t_{hitung} 3,706 > t_{tabel} 2,001$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Ibrahim dkk (2022) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Kardiasih (2017) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian Siahaan & Supriyad (2021) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh Nilai koefisien determinasi *RSquare* sebesar 0,558 yang artinya variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 55,8%, sedangkan sisanya sebesar 44,2% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai $F_{hitung} 36,008 > F_{tabel} 3,16$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Ibrahim dkk (2022) yang menyatakan bahwa Motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Kardiasih (2017) menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian Siahaan & Supriyad (2021) Motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=15,751+0,411X$. Nilai korelasi sebesar 0,672 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 45,2%. Nilai $t_{hitung} 6,913 > t_{tabel} 2,001$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=14,823+0,531X$. Nilai korelasi sebesar 0,674 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 45,4%. Nilai $t_{hitung} 6,939 > t_{tabel} 2,001$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y=11,464+0,252X_1+0,328X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,747 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 55,8%. Nilai $F_{hitung} 36,008 > F_{tabel} 3,16$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Saran

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel motivasi diperoleh pernyataan yang paling rendah yaitu “Karyawan diberikan kebebasan untuk meningkatkan bakat dan kemampuan sesuai dengan bidang pekerjaannya” dengan nilai rata-rata 3,37. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajemen untuk memberikan kesempatan yang lebih besar/luas bagi karyawan untuk dapat memperoleh pekerjaan yang lebih menantang, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dalam organisasi, mengembangkan karyawan melalui program pelatihan dan pendidikan lanjutan, serta bersedia menerima usulan yang membangun dari karyawan untuk mengembangkan organisasi.
2. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel Lingkungan Kerja Fisik diperoleh pernyataan yang paling rendah yaitu “PT. Digital Niaga Indonesia Tanggerang Selatan menyediakan peralatan kerja berupa mesin photo copy dan alat print yang masih dalam keadaan baik” dengan nilai rata-rata 3,20. Dengan demikian penulis menyarankan agar perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang menunjang kebutuhan karyawan dalam bekerja seperti mesin photo copy dan mesin printer kepada tiap-tiap karyawan khususnya pada bagian back office guna mempermudah pekerjaan yang dilakukan karyawan.
3. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel kinerja karyawan diperoleh pernyataan yang paling rendah yaitu “Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan” dengan nilai rata-rata 3,82. Untuk meningkatkan kuantitas yang dicapai oleh karyawan terutama pencapaian target dapat dilakukan dengan diberikannya reward bagi karyawan yang mencapai target, kemudian pemberian arahan-arahan secara langsung oleh setiap manajer kepada bawahannya, agar karyawan dapat terus meningkatkan kuantitas pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2017). Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darso. (2020). “Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unggul Abadi Jakarta”. Jurnal Ekonomi Efektif Vol. 3, No. 1 ISSN: 2622-9935.
- Eliyanto. (2018). “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen”. Jurnal Pendidikan Madrasah, 3(1), 169- 181.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. (9th ed). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ke-18. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra Jayusman, dkk. (2021). “Pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai teras kopi sukamara”. Jurnal Magenta, Vol. 9, No. , Hal. 75-82 ISSN: 2441-9612.
- Ibrahim, F.I (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan. *The Manager Review*. 4(1).
- Jepry. (2020). “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres”. Jurnal EMBA Vol. 8 No. 1, Hal. 1977-1987, ISSN 2303-1174.

- Kardiasih, N.K., Yasa, P.S., & Sitari, N.S. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. *JAGADITHA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*. 4(2).
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2016). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". PT.Ramaja Rosada Karya. Bandung.
- Maslow, Abraham H. (2015). "*Teori Motivasi dan Kepribadian*". Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Muhammad Ekhsan. (2019). "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syncrum Logistic*". Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa, Cikarang. Vol: 13 Nomor: 1 ISSN 1978-2586.
- Ricardianto. (2018). "*Human Capital Management*". In Media, Bogor.
- Rivai dan Ela Sagala. (2013). "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*". Rajawali Pers, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2019). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*". Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian. Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan Ketiga Belas. Bumi aksara. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siahaan, J., & Supriyadi, E. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt Xyz. *SISTEMIK (Jurnal Ilmiah Nasional Bidang Ilmu Teknik)*. 9(2).
- Siti Maisarah, dkk. "*Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada PT. Bakti Putra Maratus*". Jurnal Stiatabalong Vol 4 No2, Hal: 702-712 ISSN: 2723-0937.
- Sudarso. (2020). "*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unggul Abadi Jakarta*". Jurnal Ekonomi Efektif Vol. 3, No. 1. ISSN: 2622-9935.
- Suharsaputra, Uhar. (2013). "*Administrasi Pendidikan*". Bndung. PT Refika Aditama.
- Sunyoto, Danang. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Suparyadi. (2015). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: Andi, (Angota IKAPI).
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9*. Jakarta: Kencana.
- Terry, George R dan Leslie W.Rue. (2016). "*Dasar-Dasar Manajemen, penerjemah G.A Ticoalu*". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Thamrin, Semmaila, dkk. (2020). "*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang*". Jurnal Ilmu Ekonomi, 3(2), 147-156.
- UmMul Chairi. (2020). "*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nirha Jaya Makassar*". Jurnal BRAND Vol. 2, No.1 ISSN: 2715-4920.
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. (2015). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bandung: Alfabeta.