



Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Sandwich (Subway) Area Tangerang

¹Iqbal Malik Firdaus, ²Diana Azwina

ikbalmalik095@gmail.com¹ dosen01741@unpam.ac.id²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Received ...2024 | Revised ...2024 | Accepted ...2024

*Korespondensi Penulis

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of motivation and the physical work environment on the performance of employees of PT Sari Sandwich (Subway) Tangerang Area. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 65 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The population in this study were employees of PT Sari Sandwich (Subway) Tangerang Area and the total sample size was 65 respondents. Data collection methods are through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature study. The results of this research are that motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 58.4% and the hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(5.176 > 1.986)$. The physical work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 82.1% and the hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(6.360 > 1.986)$. Motivation and the physical work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 1.378 + 0.020X_1 + 0.438X_2$, the coefficient of determination value is 82.1% while the remaining 17.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $>$ F table or $(132.548 > 3.15)$.

Keywords: Motivation; Physical Work Environment; Employee performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Sari Sandwich (Subway) Area Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 65 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sari Sandwich (Subway) Area Tangerang dan jumlah sampel jenuh berjumlah 65 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 58,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(5,176 > 1,986)$. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 82,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(6,360 > 1,986)$. Motivasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,378 + 0,020X_1 + 0,438X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 82,1% sedangkan sisanya sebesar 17,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(132,548 > 3,15)$.

Kata Kunci: Motivasi; Lingkungan Kerja Fisik; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu keberhasilan suatu Perusahaan tidak hanya bergantung dengan teknologi Perusahaan, melainkan juga tergantung dengan aspek SDM yang dimiliki Perusahaan. Sehingga suatu Perusahaan membutuhkan SDM yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan Perusahaan.

PT Sari Sandwich (Subway) Area Tangerang dalam mempertahankan benefit melalui berbagai upaya yang telah dilakukan untuk tetap bertahan survive di masa ini, disamping harus menghadapi persaingan yang sangat ketat diantara usaha kuliner lainnya. Cara yang harus ditempuh PT Sari Sandwich (Subway) Area Tangerang dalam hal ini adalah dengan menentukan strategi yang tepat agar dapat bertahan di tengah persaingan serta dapat meningkatkan profitabilitasnya. Namun dalam melakukan strateginya, PT Sari Sandwich (Subway) Area Tangerang akan mengalami suatu kegagalan apabila tanpa didukung konsumen yang selalu menuntut kepuasan atas semua yang diberikan PT Sari Sandwich (Subway) Area Tangerang. Berikut data kinerja karyawan PT Sari Sandwich (Subway) Area Tangerang tahun 2021 - 2023:

Tabel 1: Data Kinerja Karyawan PT Sari Sandwich Area Tangerang Tahun 2021-2023

No	Indikator	Target	Realisasi	
1	Kualitas	100%	65%	2021
2	Kuantitas	100%	59%	
3	Produktivitas	100%	58%	
4	Inisiatif	100%	55%	
5	Tanggung Jawab	100%	62%	
No	Indikator	Target	Realisasi	2022
1	Kualitas	100%	61%	
2	Kuantitas	100%	51%	
3	Produktivitas	100%	56%	
4	Inisiatif	100%	52%	
5	Tanggung Jawab	100%	58%	2023
No	Indikator	Target	Realisasi	
1	Kualitas	100%	60%	
2	Kuantitas	100%	59%	
3	Produktivitas	100%	55%	
4	Inisiatif	100%	51%	
5	Tanggung Jawab	100%	53%	

Sumber: PT Sari Sandwich (Subway) Area Tangerang, 2024

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT Sari Sandwich (Subway) Area Tangerang selama Tahun 2021-2023 yang di nilai dari indikator kualitas, kuantitas, produktivitas, inisiatif, tanggung jawab mengalami perkembangan yang fluktuatif dengan kecenderungan tidak mencapai target yang ditentukan.

Demikian pula halnya dengan pencapaian penghasilan di area tangerang pada tahun 2021 sebesar 62,6% atau tidak tercapai 100% sesuai target dan pada tahun 2022 pencapaian penghasilan menurun dari tahun sebelumnya dengan kontribusi sebesar 61,7% atau tidak tercapai 100%, dan pada tahun 2023 kembali menurun dengan memberikan kontribusi sebesar 55,7% atau tidak tercapai 100%. Data di atas menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT. Sari Sandwich (SUBWAY) Area Tangerang Area Tangerang menurun dari tahun 2021 sampai 2023 karena tidak tercapainya target penjualan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan menurun dipengaruhi oleh tidak tercapai nya target yang di berikan dan mengakibatkan pencapaian store menurun, juga tidak adanya relasi atau pengembangan kinerja dan sikap kepemimpinan yang otoriter sehingga kinerja karyawan menurun.

Kondisi terkait penurunan kinerja yang dipaparkan di atas, penulis menduga akibat dari motivasi kerja karyawan masih rendah. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Menurut Samsudin (2010:281) "motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan suatu yang telah ditetapkan". Maka dari itu untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan dan untuk meningkatkan motivasi karyawan seperti halnya memberikan gaji yang sesuai dengan standar tentu akan membuat seorang karyawan merasa dihargai sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya, serta mendapatkan promosi atas kesetian melalui kinerja yang ia berikan selama bergabung diperusahaan dan juga ketika seseorang karyawan berprestasi tentu mereka menginginkan prestasi yang dihargai atau diakui.

Kondisi terkait penurunan kinerja yang dipaparkan di atas, penulis juga menduga akibat dari lingkungan kerja yang masih kurang terutama sarana prasarana yang kurang menunjang. seperti AC pada PT. Sari Sandwich (SUBWAY) tidak sepenuhnya dalam keadaan baik, di karenakan service berkala yang tidak terlaksana dengan baik Terdapat 4 AC terkadang bocor dan 7 AC tidak terlalu dingin atau kondisi kurang baik dari total keseluruhan 21 AC, Terdapat 3 kondisi toilet yang dinyatakan kurang baik dikarenakan tisu toilet terkadang tidak ada, juga urin oir yang menguning dan terlihat tidak bersih dari total 6 WC. Musik juga akan membuat customer nyaman dalam menikmati hidangan makanannya, dan karyawan pun merasa nyaman dan tenang untuk setiap musik yang di putar. Dan penerangan merupakan salah satu hal penting dalam mendukung karyawan untuk bekerja, pada data di atas ada 28 lampu dalam keadaan kurang baik sehingga penerangan ruangan yang belum maksimal dapat mempengaruhi lingkungan. Ini juga dapat menghambat karyawan dalam bekerja.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Sari Sandwich (Subway) Area Tangerang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebarluaskan kuesioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan dengan perincian sebagai berikut:

Pengujian Validitas Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Motivasi

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0,763	0,244	Valid
KX1-2	0,398	0,244	Valid
KX1-3	0,650	0,244	Valid
KX1-4	0,713	0,244	Valid
KX1-5	0,717	0,244	Valid
KX1-6	0,715	0,244	Valid
KX1-7	0,673	0,244	Valid
KX1-8	0,686	0,244	Valid
KX1-9	0,688	0,244	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 65 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan $df = n-2$, maka $df = 65 - 2 = 63$ maka didapat r tabel sebesar 0,244. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel motivasi dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung $> 0,244$.

Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Lingkungan Kerja Fisik

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0,801	0,244	Valid
KX2-2	0,853	0,244	Valid
KX2-3	0,867	0,244	Valid
KX2-4	0,837	0,244	Valid
KX2-5	0,875	0,244	Valid
KX2-6	0,779	0,244	Valid
KX2-7	0,832	0,244	Valid
KX2-8	0,924	0,244	Valid
KX2-9	0,825	0,244	Valid
KX2-10	0,822	0,244	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $> r$ tabel, $(n-2) = 65 - 2 = 63$ yaitu 0,244. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0,904	0,244	Valid
KY-2	0,860	0,244	Valid
KY-3	0,802	0,244	Valid
KY-4	0,842	0,244	Valid

KY-5	0,898	0,244	Valid
<i>Sumber: Pengolahan Data, 2024</i>			

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel, $(n-2) = 65 - 2 = 63$ yaitu 0,244. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Uji Reliabilitas Variabel Motivasi
Reliability Statistics

Cronbach Alpha	N of Items
,839	9

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel motivasi dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,839 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Tabel 6: Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik
Reliability Statistics

Cronbach Alpha	N of Items
,954	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja fisik dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,954 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach Alpha	N of Items
,913	5

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,913 > 0,600$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik-titik sebaran data. Data variabel dikatakan terdistribusi normal jika data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal.

Tabel 8: Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.11915989
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.097
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072 ^c

a. Test distribution is Normal.

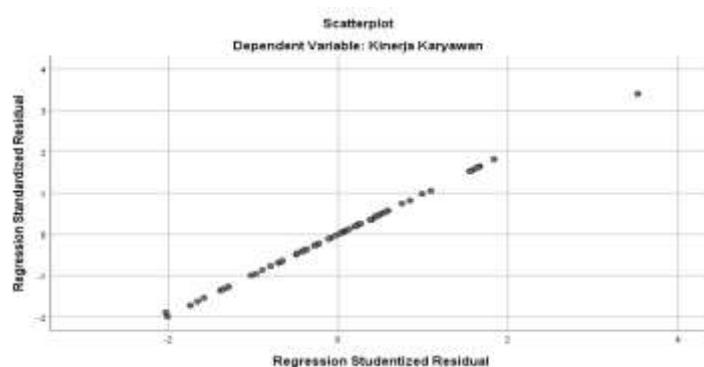
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) sebesar 0,072. Karena signifikannya lebih dari 0,050 atau ($0,072 > 0,050$) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot* (P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:

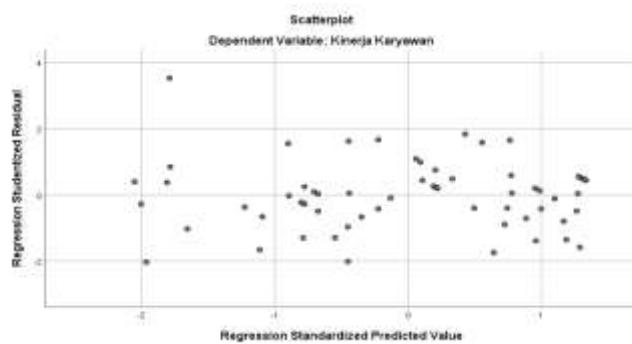


Sumber: Pengolahan Data, 2024
Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel motivasi, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2024

Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

UJI HIPOTESIS

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh).
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh)

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Motivasi

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sari Sandwich (Subway) Area Tangerang.

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sari Sandwich (Subway) Area Tangerang.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 9: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	8.410	2.048			4.107	.000
Motivasi	.327	.063	.546		5.176	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,176 > 1,986)$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sari Sandwich (Subway) Area Tangerang.

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

PT Sari Sandwich (Subway) Area Tangerang.

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Sari Sandwich (Subway) Area Tangerang.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Fisik

Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
I (Constant)	6.416	1.985		3.233	.002
Lingkungan Kerja Fisik	.390	.061	.625	6.360	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,360 > 1,986)$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Sari Sandwich (Subway) Area Tangerang.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (motivasi dan lingkungan kerja fisik) terhadap variabel dependen nya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikansi tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

H₀₃ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sari Sandwich (Subway) Area Tangerang.

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sari Sandwich (Subway) Area Tangerang.

Sebagai banding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut :

1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H₀ diterima dan H_a ditolak

2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H₀ ditolak dan H_a diterima

Rumus untuk mencari nilai F tabel yaitu:

$(df = k-1) = df_1 = 3-1 = 2$ dan $(df_2 = n - k) = 65 - 3 = 62$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh F_{tabel} dari $62 = 3,15$ dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

Tabel 11: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
I Regression	999.698	2	499.849	132.548	.000 ^b
Residual	230.036	61	3.771		
Total	1229.734	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(132,548 > 3,15)$ dan diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sari Sandwich (Subway) Area Tangerang.

PEMBAHASAN

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2019:55), menyatakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja”. Motivasi karyawan yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja yang dilakukan karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 5,176$ sedangkan $t_{tabel} = 1,986$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Denok Sunarsi (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi (Jurnal Ilmiah Semarak), Vol.1 No.1 Hal.66-28. Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa variable motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Hal ini dibuktikan dengan hasil F hitung=8098,471>3,160 atau (F hitung > F table sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin secara simultan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:193) berpendapat “Lingkungan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menjaga semua aset dan barang milik perusahaan yang berlaku”. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman dapat membuat karyawan bertanggung jawab dan nyaman terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Lebih lanjut Menurut Sedarmayanti (2016:1), indikator yang mempengaruhi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dengan demikian lingkungan kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 6,360$ sedangkan $t_{tabel} = 1,986$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ferry Setiawan (2014) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah Vol.3 No. 5 Hal. 1441. kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau ($132,548 > 3,15$) dan juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sari Sandwich (Subway) Area Tangerang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Doni Bachtiar (2012) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f sebesar 16.646 (lebih dari 0,05), maka diperoleh nilai signifikansi 0,000.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel ($5,176 > 1,986$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_1 diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sari Sandwich (Subway) Area Tangerang.
2. Secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel ($6,360 > 1,986$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_2 diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sari Sandwich (Subway) Area Tangerang.
3. Motivasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh F hitung $> F$ tabel atau ($132,548 > 3,15$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_3 diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sari Sandwich (Subway) Area Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary. C. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Sofyandi (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umi, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung:

Agung Media.

Wibowo (2021). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.