

LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AZ-ZAHRA BAKERY AND CAKE SHOP KELURAHAN TANGKAHAN

Tuti Alawiyah^{1*} Sinto² Eka Umi Kalsum³

^{1*,2,3} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar Medan.
Jl. Pintu Air IV No. 214 Kwala Bekala, Padang Bulan, Kota Medan, Sumatera
Utara 20142.

Email: Uty.alawiyah02@gmail. Com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Az-Zahra Bakery Cake And Shop Kelurahan Tangkahan. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan Az-Zahra Bakery Cake And Shop Kelurahan Tangkahan yang berjumlah 40 orang. Data yang digunakan adalah data primer, dengan membagikan kuesioner. Metode statistik yang digunakan adalah regresi linier berganda (*multilinear regression analysis*) dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), lingkungan kerja non fisik (X_2) dan motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan secara simultan lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Az-Zahra Bakery Cake and shop Kelurahan Tangkahan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Dan Kinerja

1. Pendahuluan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang dimiliki Az-Zahra Bakery And Cake Shop di Kelurahan Tangkahan sangat mendukung sehingga meningkatkan kinerja karyawan. di Az-Zahra Bakery sendiri memiliki motivasi kerja yang tinggi jika berkaitan dengan hasil penjualan, jika hasil penjualan tinggi maka setiap awal bulan mereka akan mendapatkan bonus. Peneliti mengamati secara langsung karyawan di Az-Zahra Bakery disiplin dan hanya sedikit karyawan yang dijumpai karena terlambat. Sehingga tidak adanya kendala dalam bekerja. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang selanjutnya dituangkan dalam sebuah karya ilmiah yang berjudul "Lingkungan kerja fisik dan Non-fisik serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Az-Zahra Bakery And Cake Shop di Kelurahan Tangkahan".

2. Kajian Pustaka

2.1 Penjelasan Variabel Terikat (Y)

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi. [1].

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut [2].

1. Gaji/upah
2. Kompensasi
3. Lingkungan kerja
4. Motivasi atau Semangat kerja
5. Kepemimpinan

Indikator kinerja antara lain, yaitu [3].

1. *Quantity of Work*
2. *Quality of Work*
3. *Job Knowledge*
4. *Creativeness*
5. *Cooperation*
6. *Dependability*
7. *Initiative*

2.2 Penjelasan Variabel Bebas (X)

2.2.1 Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian 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, penerangan dan lainnnya [4].

Manfaat lingkungan kerja fisik yaitu: [5]

1. Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja
2. Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku
3. Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja
4. Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat

Indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut: [6]

1. Temperatur ditempat kerja
2. Sirkulasi udara ditempat kerja
3. Penerangan atau cahaya ditempat kerja
4. Tingkat kebisingan suara ditempat kerja
5. Fasilitas kerja
6. Hubungan karyawan
7. Peraturan kerja
8. Rasa aman

2.2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

Pengertian lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan bawahan [7].

Manfaat lingkungan kerja non fisik yaitu: [8].

1. Meminimumkan terjadinya kecelakaan kerja
2. Mengoptimalkan penggunaan
3. Menciptakan kondisi
4. Mengarahkan partisipasi

Indikator lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut: [9].

1. Hubungan kerja dengan atasan
2. Hubungan kerja dengan bawahan
3. Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja

2.2.3 Motivasi Kerja

Pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi duduk sendiri untuk mencapai hal yang di inginkan [10].

Tujuan motivasi kerja yaitu: [11]

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan
2. Sebagai pengarah
3. Sebagai penggerak

Indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut: [12]

1. Daya pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Keahlian

5. Keterampilan

6. Tanggung jawab

7. Kewajiban

8. Tujuan

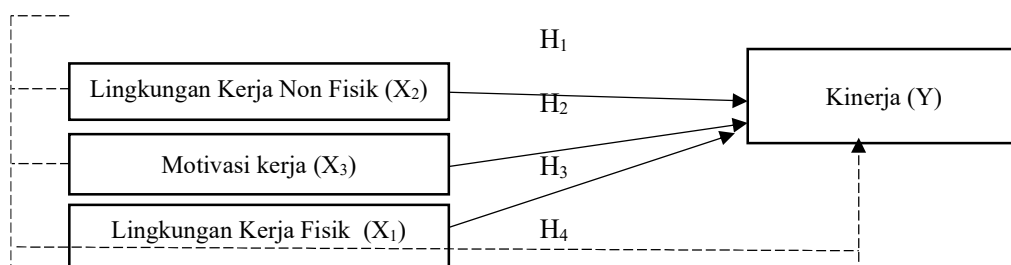
2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti Tahun	Judul	Variabel Objek	Hasil Penelitian
1.	Agustuti Handayani (2010) (jurnal)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Propinsi Lampung.	Gaya Kepemimpinan (X_1) Motivasi (X_2) Kinerja (Y).	Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).
2.	Sulistiyono Budi Utomo (2010) (jurnal)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkat Cipta Karya.	Motivasi (X_1) Kepuasan (X_2) Kinerja (Y)	Hal ini mengindikasikan bahwa Variabel Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
3.	Risaldi (2012) (jurnal)	Hubungan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe.	Lingkungan Kerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2) Kinerja Guru (Y)	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe, dengan nilai koefisien korelasi ganda ($R_{x_1x_2y}$) sebesar 0,688 dan nilai probabilitas sebesar 0,000.
4.	Arta Adi Kusuma (2013) (Jurnal)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang.	Kepemimpinan (X_1) Motivasi (X_2) Lingkungan Kerja (X_3) Kinerja (Y)	Hasil Penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja secara simultan maupun parsial. Hipotesis pertama yakni Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hipotesis kedua yakni Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hipotesis ketiga yakni Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
5.	Nazma Amalia (2014) (Jurnal)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan	Lingkungan Kerja (X_1) Motivasi (X_2) Kinerja (Y)	Hipotesis terakhir adalah kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jadi semua hipotesis dapat diterima.

		Dan Aset Kabupaten Barito Timur		
--	--	---------------------------------	--	--

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Diduga lingkungan kerja fisik dan non fisik serta motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada *Az-Zahra Bakery And Cake Shop* di Kelurahan Tangkahan yang beralamat di Jalan Rawe 1 Martubung, Besar, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20244.

3.2 Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Az-Zahra Bakery And Cake Shop* di Kelurahan Tangkahan sebanyak 40 karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus).

3.3 Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer.

3.4 Teknik Dan Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner dengan mengajukan daftar pertanyaan dalam bentuk pernyataan pada objek penelitian yang sesuai dengan variabel yang diteliti.

3.5 Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan

Y = kinerja karyawan

α = konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

X_1 = Lingkungan Kerja Fisik

X_2 = Lingkungan Kerja Non Fisik

X_3 = Motivasi Kerja

e = Faktor Kesalahan

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Uji Validitas

Hasil pengolahan dan uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Items	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	Butir 1	0,801	0,312	Valid
		Butir 2	0,713		Valid
		Butir 3	0,607		Valid
		Butir 4	0,651		Valid
		Butir 5	0,579		Valid
		Butir 6	0,422		Valid
2	Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	Butir 1	0,491	0,312	Valid
		Butir 2	0,523		Valid
		Butir 3	0,608		Valid
		Butir 4	0,874		Valid
		Butir 5	0,717		Valid
		Butir 6	0,657		Valid
3	Motivasi kerja (X_3)	Butir 1	0,802	0,312	Valid
		Butir 2	0,736		Valid
		Butir 3	0,616		Valid
		Butir 4	0,669		Valid
		Butir 5	0,623		Valid
		Butir 6	0,481		Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Butir 1	0,553	0,312	Valid
		Butir 2	0,455		Valid
		Butir 3	0,781		Valid
		Butir 4	0,401		Valid
		Butir 5	0,471		Valid
		Butir 6	0,766		Valid
		Butir 7	0,657		Valid
		Butir 8	0,758		Valid

Sumber : Data Pengolahan SPSS

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan adalah valid, yang dapat dilihat dari r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,312) pada setiap butir pernyataan, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari variabel bebas (lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik serta motivasi kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan) yang digunakan dinyatakan valid dan instrument ini dapat digunakan dalam penelitian.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengolahan dan uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

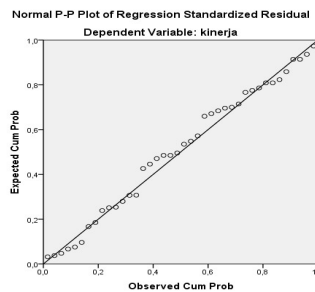
Variabel	Cornbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
Lingkungan kerja fisik (X_1)	0,693	6	Reliabel
Lingkungan kerja non fisik (X_2)	0,724	6	Reliabel
Motivasi kerja (X_3)	0,734	6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,759	8	Reliabel

Sumber : Data Pengolahan SPSS

Dari hasil pengujian diatas semua variabel didapat nilai *Cornbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 maka seluruh butir pernyataan dari setiap variabel dinyatakan reliabel.

4.1.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

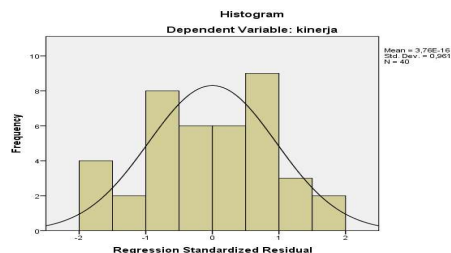
4.1.3.1 Uji Normalitas



Gambar 4.1 Uji Normalitas Dengan Histogram

Sumber : Data Pengolahan SPSS

Berdasarkan gambar 4.1 diatas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut membentuk pola lonceng yang memiliki garis simetris di kiri dan kanan.



Gambar 4.2 Uji Normalitas Dengan *Normal P-Plot Of Regession Standardized*

Sumber : Data Pengolahan SPSS

Berdasarkan gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 4.3 Uji Normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		40
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	,96076892
Most Extreme	Absolute	,091
Differences	Positive	,063
	Negative	-,091
Kolmogorov-Smirnov Z		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Pengolahan SPSS

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 di atas tingkat signifikan 0,05.

4.1.3.2 Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan kerja fisik	,491	2,037
Lingkungan kerja Non fisik	,996	1,004
Motivasi kerja	,492	2,032

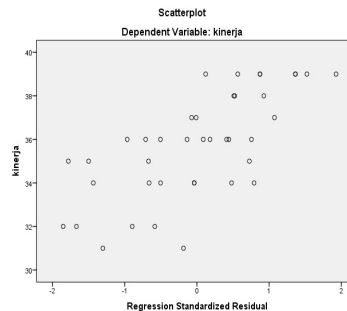
a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Pengolahan SPSS

Dari hasil uji multikolinearitas di dapat nilai *tolerance* lebih dari nilai 0,1 dan nilai VIF yang kurang dari 10. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas lainnya.

4.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.3 sebagai berikut



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Pengolahan SPSS

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi homoskedastisitas pada model regresi.

4.1.4 Hasil Uji Hipotesis

4.1.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Estimasi Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,200	5,479		2,774	,009
Lingkungan kerja fisik	-,741	,216	-,577	-3,434	,002
Lingkungan kerja Non fisik	,558	,140	,471	3,994	,000
Motivasi kerja	,969	,211	,771	4,593	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Pengolahan SPSS

Dari tabel 4.5 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 15,200 + - 0,741 X_1 + 0,558 X_2 + 0,969 X_3 + e$$

Adapun penjelasan dari model persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini diketahui nilai konstanta 15,200 (bernilai positif) dapat diartikan jika variabel bebas lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) serta motivasi kerja (X_3) dalam model regresi linear berganda ini diasumsikan bernilai 0. Maka
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X_1) sebesar -0,741 (bernilai negatif), pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y).

3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja non fisik (X_2) sebesar 0,558 (bernilai positif), pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y).
4. Nilai koefisien regresi lingkungan motivasi kerja (X_3) sebesar 0,969 (bernilai positif), pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y).

4.1.4.2 Hasil Uji Statistik t

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6 Uji Statistik t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,200	5,479		2,774	,009
Lingkungan kerja fisik	-,741	,216	-,577	3,434	,002
Lingkungan kerja Non fisik	,558	,140	,471	3,994	,000
Motivasi kerja	,969	,211	,771	4,593	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, maka dapat diperoleh hasil uji signifikan parsial (uji t) dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil Pengujian Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Variabel lingkungan kerja X_1 memiliki t_{hitung} -3,434 sedangkan t_{tabel} dengan rumus t_{tabel} yaitu $df (n-k) = 36 = 1,688$. Maka ($t_{hitung} - 3,434 > t_{tabel} 1,688$) dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima secara parsial lingkungan kerja fisik (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

3. Hasil Pengujian Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

Variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) memiliki t_{hitung} 3.994 sedangkan t_{tabel} dengan rumus t_{tabel} yaitu $df (n-k) = 36 = 1,688$. Maka ($t_{hitung} 3.994 > t_{tabel} 1,688$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima secara parsial lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

4. Hasil Pengujian Motivasi Kerja (X_3)

Variabel motivasi kerja (X_3) memiliki t_{hitung} 4,593 sedangkan t_{tabel} dengan rumus t_{tabel} yaitu $df (n-k) = 36 = 1,688$. Maka ($t_{hitung} 4,593 > t_{tabel} 1,688$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima secara parsial motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

4.1.4.3 Hasil Uji Statistik F

Hasil pengujian hipotesis secara simultan uji F dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7 Uji Statistik F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	115,248	3	38,416	12,054	,000 ^b
Residual	114,727	36	3,187		
Total	229,975	39			

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.7 uji statistik F (Simultan) di atas dapat diketahui bahwa F hitung Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 12,054 sedangkan F_{tabel} dengan rumus F_{tabel} yaitu $df = (n-k-1) = 36 = 3,26$. Maka ($F_{hitung} 12,054 > F_{tabel} 3,26$) dan dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) secara simultan memiliki pengaruh negatif, sedangkan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) serta Motivasi Kerja (X_3) secara simultan atau secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

4.1.4.4 Uji Determinasi (R^2)

Hasil pengujian determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8 Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,501	,460	1,785

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja fisik

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Pengolahan SPSS

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa terjadi korelasi atau hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik serta motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hal ini terlihat dari nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,501 atau 50,1%. Besarnya angka koefisien determinasi atau R Square tersebut mengandung arti bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Dan Motivasi Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 50,1% sedangkan sisanya ($100\% - 50,1\% = 49,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. contohnya variabel kepemimpinan, kompetensi kerja dan lain-lainnya. Karena pada penelitian ini hanya menggunakan variabel kepemimpinan, produktivitas dan kompensasi.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji hipotesis secara parsial menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) maka diperoleh nilai ($t_{hitung} -3,434 > t_{tabel} 1,688$). Hasil uji statistik dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ (H_1 diterima dan H_0 di tolak). Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji hipotesis secara parsial menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik X_2 maka diperoleh nilai ($t_{hitung} 3,994 > t_{tabel} 1,688$) dengan tingkat signifikansi

sebesar $0,000 < 0,05$ (H_2 diterima dan H_0 di tolak). Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji hipotesis secara parsial menyebutkan bahwa variabel motivasi kerja (X_3) maka diperoleh nilai ($t_{hitung} 4,593 > t_{tabel} 1,688$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (H_3 diterima dan H_0 di tolak). Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), Serta Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

hasil uji hipotesis secara simultan menyebutkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) serta Motivasi Kerja (X_3), maka diperoleh nilai ($F_{hitung} 12,054 > F_{tabel} 3,26$) dan dengan signifikansi $0,000$ lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). (H_4 diterima H_0 ditolak). maka dapat disimpulkan bahwa variabel secara simultan atau secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

5. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), Motivasi Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} ketiga variabel lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} - 3,434 > t_{tabel} 1,688$) X_1 , ($t_{hitung} 3,994 > t_{tabel} 1,688$) X_2 , ($t_{hitung} 4,593 > t_{tabel} 1,688$) X_3 . Dan nilai signifikan lebih kecil dari $0,05$ maka H_1 diterima H_0 ditolak. Sedangkan secara simultan Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) serta Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini dibuktikan dengan nilai ($F_{hitung} 12,054 > F_{tabel} 3,26$) Dan nilai signifikan lebih kecil dari $0,05$ maka H_a diterima H_0 ditolak. Dan dapat dilihat bahwa ada pengaruh positif antara Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik serta Motivasi Kerja sebesar 0 $50,1\%$. Sedangkan sisanya $49,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, contoh variabel disiplin kerja, kepemimpinan, dan variabel lainnya.

Referensi

- [1] Moehersono, 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor Ghalia Indonesia.
- [2] Robbins, Stephen. P. Dan Timothy A. Judge, 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke12, Buku 1, Alih Bahasa: Diana Angelica. Salemba Empat, Jakarta.
- [3] Gomes, Faustino Cardoso, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Yogyakarta
- [4] Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center Of Academic Publishing Service), Yogyakarta
- [5] Prawirosentono, Suryadi. (2011). *Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center Of Academic Publishing Service), Yogyakarta
- [7] Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.



JURNAL BONANZA

Fakultas Ekonomi
Universitas Al Azhar
Medan



- [8] Prawirosentono, Suryadi. (2011). *Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- [10] Rivai, Veitzhal dan Mulyadi, Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- [11] Hamalik, Oemar. 2013. *Proses Belajar Mengajar n.*(Jakarta : PT.Bumi Aksara)
- [12] Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 15. Jakarta : Bumi Aksara