

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Sinar Sosro Yogyakarta

Perusahaan sosro di mulai dari usaha milik keluarga, yaitu keluarga Sosrodjojo yang berdomisili di Slawi, Jawa Tengah. Pada tahun 1940 pertamakalinya mereka menjual produk berupa teh kering. Teh kering ini diberi merek botol dan dijual dalam bentuk kemasan kertas. Akhirnya pada tahun 1974 timbul gagasan untuk mengolah teh kering menjadi minuman ringan, maka timbul pemikiran bahwa harus ada produk minuman ringan lokal yang mengimbangi dominasi produk dengan luar negeri. Pendiri utama dari Group Sosro ini adalah Bapak Sosrodjojo (almarhum). Kemudian bisnis ini berkembang dan diteruskan oleh beberapa keturunannya yang disebut sebagai generasi kedua, yaitu :

1. Bapak Soemarsono Sosrodjojo (Alm.)
2. Bapak Soegiharto Sosrodjojo
3. Bapak Soetjipto Sosrodjojo
4. Bapak Surjanto Sosrodjojo

Pada generasi ke - 2 inilah mulai merintis inovasi teh siap minum dengan pendistribusian secara nasional dan berkantor di kawasan Cakung-Bekasi. (dulu bernama Ujung Menteng). Pada era 90-an, bisnis keluarga SOSRO telah

memasuki generasi ke - 3 dengan pengembangan usaha minuman ke berbagai variasi cita rasa, target segmen, benefit dan kemasan. Setelah itu, cakupan distribusi produknya telah merambah ke kawasan internasional dan tetap menempati kantor usaha di wilayah Cakung. Sejak awal tahun 1990, bisnis ini telah mulai dikelola oleh cucu Bapak Sosrodjojo atau dapat juga disebut dengan Generasi Ketiga.

Sejak Generasi - I, Keluarga SOSRO memiliki satu filosofi yang mulia dan selalu diterapkan pada setiap aktivitas bisnisnya. Filosofi tersebut adalah "NIAT BAIK". NIAT BAIK ini dijabarkan kepada produk-produk yang dihasilkan (yang pada saat itu Teh Botol Sosro), yaitu bahwa produk-produk SOSRO tidak membahayakan kesehatan. Tidak membahayakan kesehatan dapat dijabarkan kembali bahwa produk SOSRO tidak menggunakan bahan pengawet, tidak menggunakan pemanis buatan dan tidak menggunakan zat pewarna. NIAT BAIK ini juga diterapkan pada proses produksi SOSRO sehingga proses produksi yang dilakukan aman bagi lingkungan. Dengan demikian setiap produk SOSRO dapat dikonsumsi segala usia sepanjang hari.

Tahun 1953, Keluarga Sosrodjojo mulai memperluas bisnisnya dengan merambah ke ibukota Jakarta untuk memperkenalkan produk Teh Cap Botol yang sudah sangat terkenal di daerah Jawa Tengah. Perjalanan memperkenalkan produk Teh Cap Botol ini dimulai dengan melakukan strategi CICIP RASA (product sampling) ke beberapa pasar di kota Jakarta. Awalnya, datang ke pasar-pasar untuk memperkenalkan Teh Cap Botol dengan cara memasak dan

menyeduh teh langsung di tempat. Setelah seduhan tersebut siap, teh tersebut dibagikan kepada orang-orang yang ada di pasar. Tetapi cara ini kurang berhasil karena teh yang telah diseduh terlalu panas dan proses penyajiannya terlampau lama sehingga pengunjung di pasar yang ingin mencicipinya tidak sabar menunggu.

Cara kedua, teh tidak lagi diseduh langsung di pasar, tetapi dimasukkan kedalam panci-panci besar untuk selanjutnya dibawa ke pasar dengan menggunakan mobil bak terbuka. Lagi-lagi cara ini kurang berhasil karena teh yang dibawa, sebagian besar tumpah dalam perjalanan dari kantor ke pasar. Hal ini disebabkan pada saat tersebut jalanan di kota Jakarta masih berlubang dan belum sebagus sekarang.

Akhirnya muncul ide untuk membawa teh yang telah diseduh di kantor, dikemas kedalam botol yang sudah dibersihkan. Ternyata cara ini cukup menarik minat pengunjung karena selain praktis juga bisa langsung dikonsumsi tanpa perlu menunggu tehnya dimasak seperti cara sebelumnya.

Pada tahun 1969 muncul gagasan untuk menjual teh siap minum (ready to drink tea) dalam kemasan botol, dan pada tahun 1974 didirikan PT SINAR SOSRO yang merupakan pabrik teh siap minum dalam kemasan botol pertama di Indonesia dan di dunia.

2. Visi dan Misi PT Sinar Sosro Yogyakarta

a. Visi : “Menjadi perusahaan minuman yang dapat melepas rasa dahaga konsumen, kapan saja, dimana saja, serta memberikan nilai tambah kepada semua pihak yang terkait (total *beverage company*)”.

b. Misi :

- 1) Membangun merek sosro sebagai merek teh yang alami, berkualitas dan unggul.
- 2) Melahirkan merek dan produk minuman baru, baik yang berbasis teh maupun non-teh, dan menjadikannya pemimpin pasar dalam kategorinya masing-masing.
- 3) Membangun dan memimpin jaringan distribusi.
- 4) Menciptakan dan memelihara komitmen terhadap pertumbuhan jangka panjang, baik dalam volume penjualan maupun penciptaan pelanggan.
- 5) Membangun sumber daya manusia dan melahirkan pemimpin yang sesuai dengan nilai-nilai utama perusahaan.
- 6) Memberikan kepuasan kepada para pelanggan.
- 7) Menyumbang devisa bagi negara.

3. Struktur Organisasi PT. Sinar Sosro Yogyakarta

Gambar 2. 3 Struktur Organisasi PT. Sinar Sosro



Sumber : PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta

B. Hasil Penyebaran Kuesioner

Dalam penelitian ini peneliti meneliti seluruh karyawan pada PT.Sinar Sosro Yogyakarta yang berjumlah 56 karyawan. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini, peneliti di bantu oleh karyawan yang bekerja pada bagian administrasi Supervisor. Kuesioner dengan jumlah 56 kuesioner dititipkan kepada karyawan tersebut untuk dilakukan penyebarannya ke seluruh karyawan PT. Sinar Sosro Yogyakarta. Waktu pengambilan kuesioner yaitu satu minggu dari penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti. Kuesioner yang diambil atau kembali setelah penyebaran kuesioner sama seperti saat penyebaran kuesioner yaitu berjumlah 56 kuesioner. Semua kuesioner

yang disebar oleh peneliti semuanya di isi oleh karyawan. Adapun rekapan penyebaran kuesioner dapat dilihat dari tabel.

Tabel 4. 2 Rincian Kuisisioner

No.	Dasar Klarifikasi	Jumlah
1.	Kuesioner yang disebar	56
2.	Kuesioner yang kembali	56
3.	Kuesioner yang diolah	56

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 2018

C. Karakter Responden

Berdasarkan pada hasil kuesioner yang telah disebar berjumlah 56, hasil penelitian karakteristik responden dapat dilihat pada tabel

Tabel 4. 3 Data Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		<i>Frequenc y</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-Laki	50	89,3	89,3	89,3
	Perempuan	6	10,7	10,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 2018

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan, yaitu untuk responden laki-laki sebesar 50 orang atau 89,3% dan untuk responden perempuan sebesar 6 orang atau 10,7%.

D. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif merupakan sebuah gambaran umum tentang variabel yang diperoleh berdasarkan jawaban responden terhadap indikator pada kuisioner yang telah disebar. Berdasarkan tanggapan dari responden sebanyak 56 orang tentang indikator-indikator variabel penelitian, maka peneliti akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan secara deskriptif statistik adalah dengan mengkategorikan berdasarkan perhitungan interval untuk menentukan masing-masing variabel.

Persepsi responden terhadap item-item pernyataan dalam variabel penelitian akan diketahui melalui angka indeks. Rentang jawaban dari setiap pernyataan dalam variabel ditentukan dengan menggunakan kriteria tiga kotak (three box method). (Ferdinand,2006). Dalam penelitian ini rentang jawaban dimulai dari 1 (minimum) sampai 5 (maksimum) diperoleh rentan 4 dibagi 5 yang menghasilkan rentang sebesar 0,8. Angka tersebut akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks. Namun terlebih dahulu ditentukan interval kelas dengan rumus sebagai berikut:

$$i = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

- Nilai indeks 1,00 – 1,79 = kategori sangat rendah / sangat buruk
- Nilai indeks 1,80 – 2,59 = kategori rendah / buruk
- Nilai indeks 2,60 – 3,39 = kategori cukup / sedang
- Nilai indeks 3,40 – 4,19 = kategori tinggi / baik

Nilai indeks 4,20 – 5,00 = kategori sangat tinggi / baik sekali

Berdasarkan kategori di atas, untuk menentukan nilai interpretasi variabel digunakan nilai mean dari setiap indikator jawaban.

1. Jawaban responden atas variabel kinerja

Kinerja (*performance*) adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu (Bagia, 2015).. Pengukuran variabel kinerja dilakukan menggunakan 3 indikator pertanyaan. Semakin besar skor skala kinerja maka semakin tinggi pula persepsi keadilan yang dialami oleh karyawan tersebut. Jawaban terhadap masing-masing item pertanyaan pada variabel keadilan distributif kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Tanggapan Mengenai Kinerja

No	Kinerja						Jumlah	Mean	Ketereangan
	Indikator	SS	S	KS	TS	STS			
1	K1	4	16	12	14	10	56	3.12	Cukup
2	K2	6	12	16	10	14	56	3.12	Cukup
3	K3	8	18	12	14	4	56	3.14	Cukup
								3.13	Cukup

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dilihat bahwa mayoritas responden menilai bahwa kinerja yang diterima dari kantor, sudah cukup menggambarkan kemampuan yang dimiliki oleh responden, kinerja yang diberikan tempat bekerja sudah cukup menggambarkan usaha yang dilakukan responden kepada

tempat bekerja, dan yang terakhir adalah persepsi responden terhadap kinerja yang diterima dari tempat bekerja dirasa sudah cukup sesuai dengan kinerja yang responden berikan kepada tempat bekerja. Rata-rata skor indeks kinerja karyawan adalah 3,13. Dengan demikian kinerja yang diberikan oleh responden pada tempat bekerja diinterpretasikan cukup.

2. Jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja fisik

Pengukuran terhadap variabel lingkungan kerja fisik dilakukan dengan menggunakan 6 indikator pertanyaan. Jawaban terhadap masing-masing item dapat dilihat dari Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Tanggapan Mengenai Lingkungan Kerja Fisik

No	Lingkungan Kerja Fisik						Jumlah	Mean	Ketereangan
	Indikator	SS	S	KS	TS	STS			
1	LKF1	4	16	12	14	10	56	3.12	Cukup
2	LKF2	6	12	16	10	14	56	3.12	Cukup
3	LKF3	8	18	12	14	4	56	3.14	Cukup
4	LKF4	6	16	14	14	6	56	3.15	Cukup
5	LKF5	6	14	10	16	10	56	3.14	Cukup
6	LKF6	7	17	15	10	7	56	3.15	Cukup
								3.14	Cukup

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa mayoritas responden menilai lingkungan kerja fisik di tempat bekerja dinilai telah cukup mengapresiasi pandangan dan perasaan responden.

Hasil analisis berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil penilaian responden terhadap keadilan prosedura kompensasi dipeoleh nilai indeks rata-rata 3,14 dan dikategorikan tinggi, sehingga dapat disimpulkan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja fisik adalah cukup.

3. Jawaban responden terhadap variabel motivasi

Pengukuran variabel motivasi dilakukan dengan menggunakan 4 indikator pertanyaan. Jawaban terhadap masing-masing item dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4. 6 Tanggapan mengenai Motivasi

No	Motivasi						Jumlah	Mean	Ketereangan
	Indikator	SS	S	KS	TS	STS			
1	M1	4	16	12	14	10	56	3.12	Cukup
2	M2	6	12	16	10	14	56	3.12	Cukup
3	M3	8	18	12	14	4	56	3.14	Cukup
4	M4	10	15	15	10	6	56	3.14	Cukup
								3.13	Cukup

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menilai bahwa motivasi untuk berprestasi di tempat kerja cukup baik, responden juga menunjukkan tingkat kesukaan terhadap pekerjaan cukup tinggi, responden termotivasi dengan cukup dalam menunjukkan kemampuan agar diakui oleh orang lain, responden termotivasi dengan baik dalam keinginan untuk terus maju dalam pekerjaannya, dan yang terakhir

adalah responden termotivasi dengan baik dalam mengembangkan diri dalam pekerjaan.

Adapun rata-rata skor indeks motivasi adalah 3.14. dengan demikian dapat dikatakan tingkat motivasi intrinsik yang dirasakan responden diinterpretasikan cukup.

D. Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas instrument dilakukan untuk mengetahui apakah instrument penelitian sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel, dalam penelitian ini terdiri dari 26 daftar pertanyaan yang mewakili setiap variabel dengan jumlah responden 56 orang untuk di uji kualitas instrumennya dengan IBH SPSS.

1. Uji Validitas

Untuk hasil uji validitas dari variabel-variabel dalam penelitian ini dapat di lihat dari tabel berikut

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas

a. Lingkungan Kerja Fisik

Variabel	Butiran Pertanyaan	Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	1	0,000	Valid
	2	0,000	Valid
	3	0,000	Valid
	4	0,000	Valid
	5	0,000	Valid
	6	0,000	Valid
	7	0,000	Valid
	8	0,000	Valid
	9	0,000	Valid
	10	0,000	Valid
	11	0,000	Valid
	12	0,000	Valid

b. Motivasi

Variabel	Butiran Pertanyaan	Signifikan	Keterangan
Motivasi	1	0,000	Valid
	2	0,000	Valid
	3	0,000	Valid
	4	0,000	Valid
	5	0,000	Valid
	6	0,000	Valid

c. Kinerja

Variabel	Butiran Pertanyaan	Signifikan	Keterangan
Kinerja	1	0,000	Valid
	2	0,000	Valid
	3	0,000	Valid
	4	0,000	Valid
	5	0,000	Valid
	6	0,000	Valid
	7	0,000	Valid
	8	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 2018

Untuk uji validitas data formal yang menggunakan IBM SPSS dari 26 daftar pertanyaan yang mewakili setiap variabel yang diujikan, Hasil uji validitas pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa 26 indikator pertanyaan yang mewakili 3 variabel dinyatakan valid dengan nilai $p < 0,05$.

2. Uji Reliabilitas

Untuk uji Reliabilitas dari variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,908	Reliabel
Motivasi	0,938	Reliabel
Kinerja	0,908	Reliabel

Suber: Data Primer, diolah SPSS 2018

Hasil pengujian reliabelitas pada tabel 4.5 menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* pada variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,908, variabel Motivasi sebesar 0,938, dan kinerja sebesar 0,908 yang nilai masing-masing variabel lebih besar dari 0,06. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrument penelitian tersebut reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

E. Teknik Analisis

1. Analisa Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 9 Hasil Analilis Regresi Linear Berganda

Variabel Indevenden	Unstandardized Coeffcient		t-hitung	Sig-t
	B	Std. Error		
Konstanta	3,009	2,334	1,289	0,203
Lingkungan Kerja Fisik	0,185	0,062	3,006	0,004
Motivasi	0,449	0,6070	6,424	0,000
F- hitung	46,867			
Sig F	0,000			
Adjusted R ²	0,625			

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 2018

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, diperoleh hasil persamaan resgresi sebagai berikut:

$$Y = 3,009 + 0,185 (X_1) + 0,449 (X_2)$$

- a. Koefisien regresi lingkungan kerja fisik (b_1) sebesar 0,185 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 1 diterima.
- b. Koefisien regresi motivasi (b_2) sebesar 0,449 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 2 diterima.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data normal atau tidak.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas

Item	Signifikansi
Lingkungan Kerja Fisik	0,297
Motivasi	0,297

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai toleransi $> 0,10$.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja Fisik	0,745	1,343
Motivasi	0,745	1,343

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 2018

Pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai *Variance inflation Factor* (VIF) kedua variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi adalah 1,343 lebih kecil dari nilai 10 dan nilai *tolerance* kedua variabel adalah 0,745 lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

c. Uji Heterokodastisitas

Uji Heterokodastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokodastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Signifikansi
Lingkungan kerja Fisik	0,413
Motivasi	0,264

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 2018

Pada tabel 4.7 didapatkan hasil yaitu kedua variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi memperoleh nilai signifikansi lebih dari 0,05 . maka

dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas untuk kedua variabel independen.

Kinerja	0,060
---------	-------

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 2018

Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk lingkungan kerja fisik, motivasi dan kinerja lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tiap variabel didistribusi normal.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (F)

Uji simultan (Uji Statistik F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, atau apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 4. 13 Hasil Uji F

Model		F	Sig.
1	Regression	46,867	0,000

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 2018

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa uji F nilai F hitung sebesar 46,867 dengan nilai signifikan 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan bersama-sama kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Ha: Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Statistik (t)

Uji signifikansi (uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 14 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		t hitung	Sig.
		B	Std. Error		
		3,009	2,334	1,289	0,203
1	Lingkungan Kerja Fisik	0,185	0,062	3,006	0,004
	Motivasi Kerja	0,449	0,070	6,424	0,000

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 2018

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan hasil uji signifikansi t sebagai berikut:

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Variabel lingkungan kerja fisik mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,185 atau dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, artinya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis pertama diterima, maka:

H1: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Variabel motivasi mempunyai koefisien regresi sebesar 0,449 atau dengan nilai $0,000 < 0,05$, artinya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan signifikan. Dengan demikian hipotesis kedua diterima, maka

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

c) Koefisien determinan adjusted R^2

Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinan Adjusted R^2

Model	Adjusted R Square
1	0,625

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 2018

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji koefisien deteminan adjusted R^2 , diketahui bahwa besar koefisien determinan (*adjusted R^2*) atau kemampuan faktor-faktor variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik dan motivasi dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 0,625 atau 62,5% dan sisanya dijelaskan atau di prediksi oleh faktor-faktor lain diluar kedua faktor-faktor dan model lain diluar model tersebut.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis regresi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan 0,004 yang lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05. Hasil ini konsisten dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh:

- a. Ni Made Tina Febriani & Ayu Desi Indrawati dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Niche Bali”.
- b. I Nyoman Sumadi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di RSUD Amlapura Pada Bagian Rekam Medik)”.
- c. Ketut Kardiasih, Suyatna Yasa & Wayan Sitiari dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar”
- d. Benny Setyadi, Hamidah Nayati Utami & Gunawan Eko Nurtjahjono dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk, Cabang Bogor)”.

- e. Andi Veny Angreany M dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral, Kabupaten Donggala”.
- f. Indah Nur Hasanah dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hitos Innovative Utama”.
- g. Indra Setyawan dengan judul “Pengaruh Motivasi, Setres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Kantor BPPKAD Kabupaten Sragen)”.
- h. Silfa Silfiani dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (*Phisical Working Environment*) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi *Human Capital Management* PT. Inti (Persero) Bandung”.
- i. Hasidi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I PU Provinsi Sumatra Barat”

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis regresi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan 0,449 yang lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05. Hasil ini konsisten dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh:

- a. Benny Nugroho dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Sungkono Surabaya”.
- b. Ilham Nuryanto, Mochammad Al Musadieg & Ika Ruhana dengan Judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum(PDAM) Kota Malang)”.
- c. Analisa Lucky Wulan dengan Judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada DISPERINDAG Kota Semarang)”.
- d. Nurul Auna Ardiyani & Rini Nugrahaeni dengan judul “Analisis Pengaruh Kerja, Kualitas Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng Dan D.I.Yogyakarta)”.
- e. Cynthia Novita Hidayat dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries”.
- f. Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg & Gunawan Eko Nurtjahjono dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)”.