

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. SINAR SOSRO YOGYAKARTA**

**THE INFLUENCE OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND
MOTIVATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. SINAR SOSRO
YOGYAKARTA**

SKRIPSI



IFTAR IGAMA

20130410504

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study is aimed to test the empirical evidence concerning the influence of physical work environment and motivation on employee performance. In addition, it is aimed to analyze the effect of physical work environment and motivation on employee performance simultaneously.

This study was conducted on employees of PT. Sinar Sosro in Yogyakarta. The amount of sample of this study was 56 respondents. The sampling technique used is the nonprobability sampling; it is saturated sampling which all the member of the population was used as sample. The method of data collection is questionnaires which were distributed to the employees of PT. Sinar Sosro in Yogyakarta in related to the variables of physical work environment, motivation and employee performance.

Based on the result of t test, the physical work environment and motivation show significant and positive influence on employee performance. While based on the result of F test, it shows that the variables of physical work environment and motivation affect simultaneously on the performance of employee of PT. Sinar Sosro in Yogyakarta.

Key words: physical work environment, motivation and employee.

INTISARI

Penelitian ini ditujukan untuk menguji bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Sinar Sosro Yogyakarta. Jumlah sampel pada penelitian ini 56 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar kepada karyawan PT. Sinar Sosro yang ada dikota Yogyakarta terkait variabel lingkungan kerja fisik, motivasi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan diPT. Sinar Sosro di Yogyakarta.

Kata kunci : lingkungan kerja fisik, motivasi dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

PT. Sinar Sosro merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang agro industri yang memproduksi berbagai produk dengan menggunakan pucuk daun teh sebagai salah satu bahan baku utamanya, dimana salah satu produknya adalah Teh Botol Sosro. Teh Botol Sosro merupakan produk teh yang siap minum pertama di Indonesia yang dikemas dalam botol dan telah dikenal oleh masyarakat luas.

Sosro adalah produk teh dalam negeri. Fakta ini menjadi hal yang membanggakan karena ada segelintir produk asli Indonesia yang mampu mengalahkan kapitalis luar negeri. Menjadi raja dinegeri sendiri, dan sosro adalah salah satunya. Tidak banyak yang tahu bahwa merek sosro merupakan dari singkatan nama keluarga pendirinya, yakni Sosrodjojo ia merintis usaha pengadaan minuman pada tahun 1940 di Silawi sebuah kota kecil di Jawa Tengah.

Penelitian ini akan menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Yogyakarta. Selama melakukan kegiatan magang di PT. Sinar Sosro Yogyakarta dan pra-penelitian yang dilakukan, diindikasikan terjadi masalah yang terkait dengan kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Yogyakarta yaitu tidak tercapainya target penjualan bulanan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu (Bagia, 2015). Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi (Brahmasari, 2004 dalam Brahmasari & Suprayetno, 2008). Kinerja adalah hasil seseorang secara

keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2004 dalam Boy Suzanto dkk).

2. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sukmawati (2008), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik berupa keadaan atau kondisi fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja fisik terdiri dari dua bagian yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan para karyawan misalnya kursi, meja, dan sebagainya. Lingkungan umum atau lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi dari karyawan seperti cahaya, kebisingan, bau tidak sedap, warna, suhu dan sebagainya. Hal ini telah dibuktikan oleh penelitian Setyaningsih (2010) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Motivasi

Motivasi menurut Hasibuan (2004) adalah sebagai berikut Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Sopiah (2008), motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil atau tujuan-tujuan tertentu.

a. Proses Motivasi

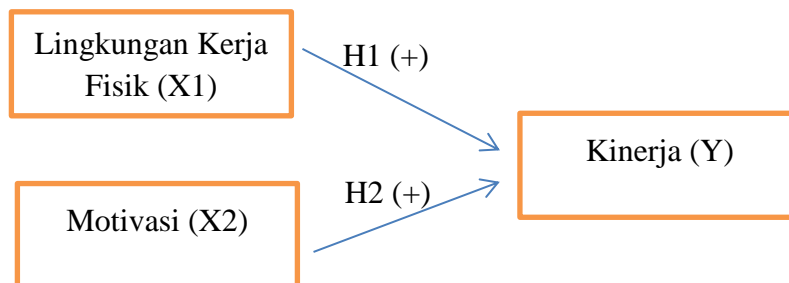
Karyawan termotivasi sebenarnya berada pada status ketegangan mental yang penyembuhannya dilakukan melalui suatu usaha. Semakin tinggi ketegangan mental semakin tinggi tingkat usahanya, jika usaha sukses maka kebutuhan terpuaskan dan segera akan terjadi reduksi ketegangan mental yang seharusnya diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi, sehingga terjadi kesesuaian kebutuhan dengan tujuan organisasi. Proses motivasi dapat dilihat pada Gambar

Proses Motivasi



Model Penelitian

Model Penelitian



Ha: Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H1: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

A. Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT. Sinar Sosro Yogyakarta, dan subjek penelitiannya adalah seluruh karyawan PT. Sinar Sosro Yogyakarta yang berjumlah 56 karyawan.

B. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian (karyawan PT. Sinar Sosro Yogyakarta).

C. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Disini Peneliti menggunakan sampling jenuh dikarenakan jumlah responden yang bekerja di PT. Sinar Sosro Yogyakarta relative kecil yaitu berjumlah 56 responden.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Kuesioer yang diberikan berupa pertanyaan yang tertutup dan terstruktur, yaikni responden memilih jawaban yang sesuai dengan pertanyaan yang diajukan. Teknik menyebarkan kuesioner dipilih karena sangat efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan di ukur dan tahu apa yang bisa di harapkan, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas (Sugiono, 2014).

Menurut Sugiono (2008) Skala likert di desain untuk menguji sampai sejauh mana tingkat kekuatan responden dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju terhadap pertanyaan/pernyataan tersebut dalam lima skor. Skor jawaban antara 1-5 adalah dengan interpretasi yakni 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), 5 (sangat setuju).

Data yang telah diperoleh dari para responden selanjutnya akan dianalisis dan dilakukan pengolahan data dengan menggunakan perhitungan statistik yaitu alat analisis Regresi Linier Berganda.

E. Definisi Operasioal Variabel

Variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (variabel bebas). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Secara operasional kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2004 dalam Suzanto & Solihin 2012).

Adapun indikator dalam variabel kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kreatifitas Kerja
- c. Pengetahuan Kerja

2. Variabel Independen

Variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain (variabel dependen), atau variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan motivasi.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang fisik di sekitar para pekerja dan dapat memepengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankanya (Nitisemito, 1999).

Adapun indikator variabel lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (1999) dalam Aribowo (2011) adalah sebagai berikut:

- a. Pewarnaan ruangan kerja
- b. Kebersihan
- c. Penerangan
- d. Jaminan keamanan
- e. Kebisingan
- f. Pertukaran udara

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan (Malthis, 2006 dalam Analisa, 2011).

Adapun beberapa indikator variabel motivasi menurut Syahyuti (2010) dalam Puspitasari (2014) adalah sebagai berikut:

- a. Dorongan mencapai tujuan
- b. Semangat kerja
- c. Inisiatif & kreatifitas
- d. Rasa tanggung jawab

F. Uji kualitas instrument penelitian

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tepat mengukur objek yang diteliti. Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Valid atau tidaknya suatu instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment person* dengan level signifikansi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dinyatakan valid dan sebaliknya apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak valid, Sekaran (2006).

2. Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban seorang responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Apabila responden konsisten dalam menjawab pertanyaan pada kuesioner, maka data tersebut reliabel, sedangkan jika jawaban seorang responden acak maka dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak reliabel, Ghozali (2013). Untuk mengetahui tingkat realibilitas adalah dengan nilai *Cronbach Alpha*, jika semakin tinggi mendekati angka 1 maka semakin tinggi nilai konsistensi internal realibilitasnya. Jika nilai *Cronbach Alpha* diatas $\geq 0,6$ maka realibilitasnya diterima, Sekaran (2006).

3. Teknik Analisis

a. Uji Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif. Analisis ini meliputi analisis regresi linier berganda. Analisis tersebut dapat dihitung dengan menggunakan alat bantu komputer yaitu program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Metode regresi linier berganda dipandang mampu menghubungkan satu atau beberapa variabel independen (bebas) dengan satu variabel dependen (terikat) dalam suatu model prediktif tunggal. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- X₁ : Lingkungan Kerja Fisik
- X₂ : Motivasi
- b₁ : Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik
- b₂ : Koefisien regresi variabel Motivasi

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji ini tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Sugiono, 2014).

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai toleransi $> 0,10$ (Sugyiono, 2014).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu ke pengamatan lain tetap disebut sebagai homokedastisitas dan sebaliknya jika berbeda maka disebut sebagai heterokedastisitas.

c. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (F)

Menurut Ghozali (2006) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan uji statistik F dengan melihat taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan kriteria pengujian dimana H_0 diterima apabila $p \text{ value} < \alpha$ dan H_0 ditolak apabila $p \text{ value} > \alpha$.

2) Uji Statistik (t)

Uji statistik t (*test*) digunakan untuk menguji apakah koefisien regresi parsial berbeda secara signifikan dari nol atau apakah suatu variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Kriteria pengambilan keputusannya dilakukan dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel. H_a yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen diterima. Taraf nyata atau *level of signifikan* (α) yang digunakan adalah 5% (0,05).

3) Koefisien Determinan Adjusted R^2

Koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui *presentase* sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Apabila nilai koefisien determinasi dalam model regresi semakin kecil (mendekati nol) menandakan kemampuan variabel-variabel independen terbatas dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya jika nilai yang mendekati satu (100%), maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2006).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. 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.

B. 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 Reliabilitas

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

Hasil Uji Reliabilitas

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

C. Teknik Analisis

1. Analisa Regresi Linear Berganda

Hasil Analilis Regresi Linear Berganda

Variabel Indevenden	Unstandardized Coefficient		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 (b1) sebesar 0,185 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 1 diterima.
- b. Koefisien regresi motivasi (b2) 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.

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 $> 0,10$.

Hasil Uji Multikolinearitas

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

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 2018

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.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

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

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 2018

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.

Hasil Uji F

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

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 2018

a. Uji Statistik (t)

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

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

a) Koefisien determinan adjusted R^2

Hasil Uji Koefisien Determinan Adjusted R^2

Model	Adjusted R Square
1	0,625

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 2018

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 signifikansi 0,004 yang lebih kecil dari nilai α 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 (*Physical 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)”.

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Kesimpulan

Berdasar penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan metode penelitian menggunakan regresi linier berganda, maka dapat di ambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian metode perhitungan kuesioner menggunakan SPSS dengan teknik analisis regresi linier berganda, terbukti (hipotesis pertama diterima) bahwa lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan pengujian metode perhitungan kuesioner menggunakan SPSS dengan teknik analisis regresi liner berganda, terbukti (hipotesis pertama diterima) bahwa motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas, berikut ini adalah beberapa saran yang disarankan oleh peneliti bagi PT. Sinar Sosro Yogyakarta maupun kepada penelitian selanjutnya, diantaranya adalah:

1. Bagi PT. Sinar Sosro Yogyakarta

Pertimbangkan faktor lingkungan kerja fisik juga menjadi acuan yang kuat untuk menumbuhkan kinerja karyawan. Dalam hal ini disarankan agar PT. Sinar Sosro Yogyakarta menjaga kenyamanan di ruangan kerja karyawan dan memperhatikan kebersihan di ruangan sehingga mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau bahan pembanding bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk menguji kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya bisa mereplikasi atau di modifikasi dengan cara menambahkan variabel lain agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini masih banyak terdapat keterbatasan selama proses penelitian, antara lain:

1. Penelitian ini di perkirakan akan selesai dalam waktu satu minggu, namun ternyata selesai dalam waktu dua minggu di karenakan adanya karyawan PT. Sinar Sosro yang sedang mendapat tugas ke semarang.
2. Karyawan tidak terlalu merespon kuesioner yang di berikan oleh peneliti karena berbagai faktor.

DAFTAR PUSTAKA

- Ana Nurul Ardiyani, 2017. *“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng Dan D.I.Yogyakarta)”*.
- Analisa Lucky Wulan, 2011. *“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang”*.
- Angraeni Nenny, 2011. *“Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung”*. Jurnal Penelitian Pendidikan Vol. 12, No. 2.
- Anggreany Andi Veny M, 2017. *“Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala”*.
- Aribowo Risky Novianto, 2011, *“Pengaruh Kpemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan”*. Skripri Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Bagia, 2015, *Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, edisi ke-1, Graha Ilmu, Yogyakarta.

- Devi Eva Kris Diana, 2009. “*Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Busana Semarang)*”.
- Ghozali Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Semarang*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Hasanah Dedeh Sofia, 2010. “*Pengaruh Pendidikan Latihan (DIKLAT) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purakarta*”. *Jurnal Penelitian Pendidikan* Vol. 11, No. 2.
- Hasidi, 2016. “*Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I PU Provinsi Sumatera Barat*”.
- Herlambang Aldo Gardjito, dkk, 2014. “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*”.
- Kardiasih Ketut, Suyatna Yasa, Wayan Sitiari, 2017. “*Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar*”.
- Mahesa Deewar, 2010. “*Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT.Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java))*”.
- Murty Windi Aprillia, Gunasti Hudiwinarsih, 2012.”*Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*”.

- Novita Cynthia Hidayat, 2015. *“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Inustries”*.
- Nugroho Benny, 2016. *“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Sungkono Surabaya”*.
- Nur Indah Hasanah, 2016. *“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hitos Innovative Utama”*.
- Nurianggono Yacinda Chrestela Prasyda, Djamhur Hamid, Ika Ruhana, 2014. *“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)”*.
- Nuryasin Ilham, Mochamad Al Musadieg, Ika Ruhana, 2016. *“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)”*.
- Nyoman I Sumadi, 2016. *“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di RSUD Amlapura Pada Bagian Rekam MEdik)”*.
- Prihantoro Agung, 2012. *“Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Fisik, dan Komitmen Pada Madrasah Di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati”*. Jurnal Unimus, Value Added, Vol.8, No.2.
- Purnomo Joko, 2007. *“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan”*.
- Puspitasari Rita, 2014. *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang”*. Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

- Satria Okky R, Asep Kuswara, 2013. *“Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung”*.
- Sekaran Uma. 2006. *“Research Methods For Business”*. Buku2. Edisi4. Salemba Empat. Jakarta.
- Setyadi Benny, Hamidah Nayati Utami, Gunawan Eko Nurtjahjono, 2015. *“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk, Cabang Bogor)”*.
- Setyawan Indra, 2017. *“Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja karyawan (Studi Empiris Pada Kantor BPPKAD Kabupaten Sragen)”*.
- Silfani Silfa, 2015. *“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (Phisical Working Environment) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Human Capital Management PT. Inti (Persero) Bandung”*.
- Situngkir Sari Agustia, 2013. *“Pengaruh Kompensasi Finansial, Hubungan Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar”*.
- Sugiono, 2014. *Metodelogi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitaif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan D&D, Cetakan ke 23*, Alfabeta, Bandung.
- Suharto Agus Ali, 2012. *“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri”*. Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi, Vol. 1, No. 3.

Suzanto Boy, Sholihin Ari, 2012. *“Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Network Management System Infratel PT.Telekomunikasi Indonesia TBK”*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 6, No. 2.

Tina Ni Made Febriani, Ayu Desi Indrawati, 2013. *“Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Niche Bali”*.

Ulfa Maria, Kusdi Raharjo, Ika Ruhana, 2013. *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo)”*.