

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JALA LINTAS MEDIA GROUP CABANG BOGOR

Deni Irawan<sup>1</sup>, Andri Priadi<sup>2</sup>

Universitas Pamulang, Universitas Pamulang  
deniirawan9876@gmail.com, andri.priadi14@yahoo.com

---

### Article Info

**Keywords:**  
*Physical Work Environment, Work  
Motivation, Employee Performance*

---

**JM Classification:**  
Accessible

**DOI:**

### Abstract

This study aims to analyze the influence of physical work environment and work motivation on employee performance at PT Jala Lintas Media Group Bogor Branch, both partially and simultaneously. The method used is an associative method with saturated sampling technique, involving 70 respondents. Data analysis includes validity, reliability, classical assumptions, linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, and hypothesis testing. The results show that the physical work environment has a significant effect on employee performance ( $Y = 16.201 + 0.588X_1$ ) with a correlation of 0.722 and a determination of 52.1% ( $t$  count 7.380 >  $t$  table 2.009). Work motivation also has a significant effect ( $Y = 13.145 + 0.662X_2$ ) with a correlation of 0.666 and a determination of 44.4% ( $t$  count 6.316 >  $t$  table 2.009). Simultaneously, the physical work environment and work motivation have a significant effect on employee performance ( $Y = 7.948 + 0.417X_1 + 0.389X_2$ ) with a correlation of 0.794 and a coefficient of determination of 63.1%, while 36.9% is influenced by other factors. The F test shows that  $F$  count 41.856 >  $F$  table 2.790, so  $H_0$  is rejected. Thus, both partially and simultaneously, the physical work environment and work motivation have a significant effect on employee performance.

---

## I. PENDAHULUAN

Di era digital, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan, sebagai aset strategis organisasi, berperan sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas kerja. Kinerja karyawan yang optimal, ditentukan oleh kualitas, kuantitas, waktu, dan kerja sama, menjadi penentu keberhasilan organisasi. Lingkungan kerja fisik yang kondusif mampu meningkatkan semangat kerja dan kepuasan

karyawan, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan produktif, sementara motivasi rendah dapat menurunkan semangat dan efektivitas kerja. Dalam konteks perkembangan teknologi informasi, Indonesia tercatat memiliki 204,7 juta pengguna internet pada Januari 2022 (73,7% dari populasi), mencerminkan tingginya kebutuhan akan layanan digital. PT Jala Lintas Media Group Cabang Bogor, sebagai penyedia layanan internet, sangat bergantung pada SDM seperti teknisi, programmer, dan pekerja lapangan yang berperan penting dalam pembangunan, pemeliharaan, dan perbaikan jaringan internet. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus menyadari pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan, guna meningkatkan kinerja dan mendukung pencapaian visi perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

## II. METODE PENELITIAN.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y) di PT Jala Lintas Media Group Cabang Bogor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif, karena berfokus pada hubungan antar variabel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan, dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik non-probability sampling, khususnya teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden. Dengan demikian, jumlah sampel adalah 70 orang, yang merupakan keseluruhan karyawan perusahaan tersebut.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Untuk menganalisis data yang diperoleh, digunakan berbagai uji statistik, antara lain uji instrumen data yang mencakup uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas guna memenuhi syarat analisis regresi. Analisis lanjutan yang digunakan adalah analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai data, serta analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai sejauh mana variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara empiris dan terukur.

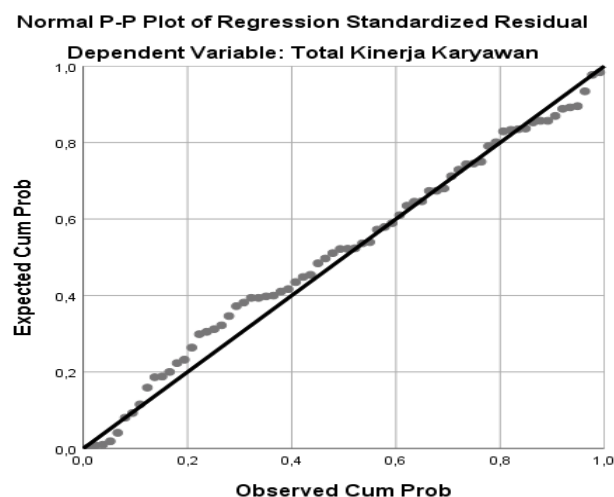
### III. HASIL DAN PEMBAHASAN.

**Table 1.1**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,84782830
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,059
	Negative	-,084
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data diolah,2024 dengan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel data diatas data dinyatakan berdistribusi karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) melampui 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik – titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS versi 25 seperti gambar dibawah ini :



**Gambar 1.1**  
**Grafik Probability Plot**

Pada gambar diatas dapat dicermati bahwa grafik normal *Probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Uji ini dapat dilakukan dengan nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation (VIF)*.

1. Jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance value > 1, maka terjadi gejala multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance value < , maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 25 sebagai berikut :

**Table 1.2**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinerarity**  
**Statistic Kinerja Karyawan sebagai Variabel Dependen**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-Order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Total Lingkungan Kerja Fisik	,846	,517	,227	,384	2,603
	Total Motivasi Kerja	,898	,709	,378	,384	2,603

Sumber Data : diolah, 2024 dengan SPSS versi 25

**Tabel 1.3**  
**Hasil Analisis Determinasi Secara Parsial**  
**Antara Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 <sup>a</sup>	.444	.433	2.715

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel di atas, di peroleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,444 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 44,4% sedangkan sisanya sebesar (100 – 44,4) = di pengaruhi factor lain.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Analisis Koefesien Determinasi Secara Simultan**  
**Antara Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) Dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 <sup>a</sup>	.631	.616	2.234

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel di atas, diperoleh nilai koefesien determinasi sebesar 0,631 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja ,karyawan sebesar 63,1% sedangkan sisanya sebesar (100-63,1%) = 36,9% di pengaruhi faktor lain.

**Table 1.5**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**  
**Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) Dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,917	1,843		1,040	,302
	Total Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	,316	,064	,367	4,950	,000
	Total Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	,636	,077	,610	8,238	,000

Sumber : Data diolah, 2024

Merujuk pada hasil pengujian Tabel di atas pada variabel lingkungan kerja fisik t<sub>hitung</sub> 4,950 > 1,99547 atau t<sub>tabel</sub> dan nilai Sig 0,000 < 0,05 dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel t<sub>hitung</sub> 8,238 > 1,99601 atau t<sub>tabel</sub> dengan nilai Sig.0,000 < 0,05 yang dapat disimpulkan bahwavariabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Table 1.6**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan**  
**Antara Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	f	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3399,201		1699,601	203,491	000 <sup>b</sup>
	Residual	559,599	7	8,352		
	Total	3958,800	9			

Sumber : Data diolah, 2024

1. Dependent variabel : Total kinerja karyawan
2. Predictors : (Constant), Total motivasi kerja, Total lingkungan kerja fisik

Merujuk pada hasil pengujian pada Tabel 4.28 diatas diperoleh nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $(203,491 > 3,130)$  Hal ini juga diperkuat dengan  $p\ value < Sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jala Lintas Media Group Cabang Bogor.

**Table 1.7**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) dan**  
**Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3399,201	2	1699,601	203,491	,000 <sup>b</sup>
	Residual	559,599	67	8,352		
	Total	3958,800	69			

Sumber : Data diolah, 2024

Merujuk pada hasil pengujian pada Tabel diatas diperoleh nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $(203,491 > 3,130)$  Hal ini juga diperkuat dengan  $p\ value < Sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jala Lintas Media Group Cabang Bogor. Berdasarkan analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) memiliki koefisien regresi sebesar 0,316, dengan nilai t hitung 4,950 dan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini diperkuat oleh perbandingan  $t$  hitung ( $4,950$ )  $>$   $t$  tabel ( $1,99601$ ) dan nilai signifikansi yang tetap berada di bawah  $0,05$ . Selanjutnya, variabel motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan  $t$  hitung sebesar  $8,238 > t$  tabel dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Uji  $F$  menunjukkan bahwa  $F$  hitung sebesar  $203,491 > F$  tabel  $3,130$  dan  $p$ -value  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dengan demikian, secara simultan lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jala Lintas Media Group Cabang Bogor. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja karyawan akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

#### IV. KESIMPULAN.

Berdasarkan hasil analisis, koefisien korelasi antara lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar  $0,794$ , yang menunjukkan hubungan kuat antar variabel (interval  $0,600$ – $0,799$ ). Hasil regresi berganda menghasilkan konstanta sebesar  $1,917$ , yang menunjukkan bahwa jika nilai  $X_1$  dan  $X_2$  adalah  $0$ , maka nilai rata-rata kinerja karyawan diperkirakan sebesar  $1,917$ . Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik sebesar  $0,316$ , yang berarti setiap peningkatan satu unit pada  $X_1$  akan meningkatkan kinerja sebesar  $0,316$  unit. Sementara itu, koefisien regresi motivasi kerja sebesar  $0,636$  menunjukkan bahwa peningkatan satu unit pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja sebesar  $0,636$  unit, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki  $t$  hitung  $4,950 > t$  tabel  $1,99601$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula motivasi kerja menunjukkan  $t$  hitung  $8,238 > t$  tabel dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. sedangkan

Uji  $F$  menghasilkan  $F$  hitung  $203,491 > F$  tabel  $3,130$  dengan  $p$ -value  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dengan demikian, secara simultan, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jala Lintas Media Group Cabang Bogor.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A Gusyana, Yus dan Islandcripta 2016. Olah Data Skripsi dan Penelitian Dengan SPSS 19. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Danang, Sunyoto. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Dassler, Gary. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Indeks. Media Komputindo.
- EQ, Zainal Mustafa dan Tony Wijaya. 2014. Panduan Teknik Statistik SEM & PLS dengan SPSS AMOS. Yogyakarta : Cahaya Atma Pustaka.
- Ghozali, Imam 2014. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IMB SPSS 19. Edisi 5. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2015 Manajemen, Cetakan Dua Puluh. Yogyakarta : Penerbit BPEE.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Cetakan 9 PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Cetakan Kelima. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : CV. Alfa Beta.
- Sutrisno, Edi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Prenada Madia Group.