

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN RUMAH BATIK KOMAR

Sekar Triaghnia Hasya, Bachruddin Saleh Luturlean

Universitas Telkom

ARTICLE INFO

Keywords: Work motivation, physical work environment and employee performance

Kata Kunci: Motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan

Corresponding author:

Sekar Triaghnia Hasya
sekartriaghnia@student.telkomuniversity.ac.id

Abstract. *The traditional batik craft which is now spread throughout Indonesia is a richness of Indonesian culture that should not be abandoned and forgotten, especially for all Indonesian people in general. One of the factors that can encourage increased productivity of human resources is efforts to increase work motivation, such as fulfilling both external and internal needs. This research aims to find out whether work motivation and the physical work environment have an influence on the performance of the employees of Rumah Batik Komar. In this research the author used quantitative methods and used descriptive analysis. This research uses multiple linear regression analysis techniques and sampling using probability sampling techniques using simple random sampling. The results of multiple linear regression analysis research show that work motivation variables (X1) and physical work environment (X2) on employee performance (Y) have a significant influence.*

Abstrak. Kerajinan batik tradisional yang kini menyebar di seluruh wilayah Indonesia merupakan kekayaan budaya Indonesia yang tidak boleh ditinggalkan dan dilupakan begitu saja khususnya bagi seluruh masyarakat Indonesia pada umumnya. Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya – upaya peningkatan motivasi kerja, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal dan kebutuhan yang bersifat internal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh atau tidaknya terhadap kinerja karyawan rumah batik komar. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan analisis deskriptif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan menggunakan *simple random sampling*. Hasil penelitian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh yang signifikan

PENDAHULUAN

Kerajinan batik tradisional yang kini menyebar di seluruh wilayah Indonesia merupakan kekayaan budaya Indonesia yang tidak boleh ditinggalkan dan dilupakan begitu saja khususnya bagi seluruh masyarakat Indonesia pada umumnya, terlebih lagi batik kini menjadi bagian dari Pengetahuan Tradisional dan Ekspresi Budaya Tradisional yang telah di Undang-undangkan, dan harus mendapatkan dukungan pemerintah daerah dalam kegiatan Pemajuan Kebudayaan (Komar, 2022). Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya – upaya peningkatan motivasi kerja, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal dan kebutuhan yang bersifat internal. Salah satu alasan utama seseorang menjadi karyawan dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi. Untuk mendapatkan kinerja yang efektif dan efisien dibutuhkan beberapa faktor pendukung seperti, perusahaan perlu mengimbangi dengan memberikan tanggapan kepada tenaga kerja berupa pengakuan, kebebasan untuk memberikan sumbangan, kesempatan tiap individu untuk berkembang serta kompensasi yang adil.

Manajemen perusahaan Rumah Batik Komar menyadari walaupun banyak keunggulan dari perusahaan, jika seandainya sumber daya manusianya tidak terampil dan tidak cakap dalam bekerja maka tidak dapat memaksimalkan kinerja kerja karyawan. Untuk mencapai kinerja karyawan tersebut dengan maksimal, maka Rumah Batik Komar terus berusaha menciptakan dan membuat kondisi yang menjadikan karyawan dapat meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta kemampuan yang dimiliki karyawan secara maksimal. Pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia Rumah Batik Komar yang baik dapat menjadi hal yang sangat penting untuk kesuksesan suatu perusahaan yang akan datang dan menjadi tugas dari pengelola perusahaan. Sebaliknya, jika pengelolaan sumber daya manusia Rumah Batik Komar tidak baik maka efisiensi dan efektifitas akan menurun. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia Rumah Batik Komar menjadi salah satu faktor yang diperhatikan oleh manajemen perusahaan guna dapat dikelola dengan baik untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas didalam perusahaan.

TABEL 1 PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

Kategori Kinerja	2020		2021		2022	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
91-100	20	6%	30	30%	115	54%
76-90	50	17%	25	25%	50	24%
61-75	80	27%	18	18%	15	7%
51-60	75	25%	12	12%	20	10%
≤50	75	25%	15	15%	10	5%
Total	300	100%	100	100%	210	100%

Sumber: Data Internal Perusahaan

Dapat dilihat. Berdasarkan tabel 1.2 diatas bahwa Rumah Batik Komar pada tahun 2020 yang mendapatkan kategori “Cukup” sebanyak 80 orang. Hal ini dikarenakan pada awal tahun 2020 yaitu tepatnya pada bulan Februari terjadi Pandemi Covid-19 sehingga pada bulan Maret hingga akhir tahun 2020 banyak karyawan yang diliburkan dan tersisa 30 karyawan bagian administrasi. Lalu,

pada tahun 2021 jumlah karyawan berangsur naik walaupun dibatasi dengan jumlah 100 karyawan. Tetapi, penilaian kinerja pun meningkat sebanyak 30 karyawan mendapatkan kategori “Sangat Baik”. Memasuki tahun 2022, jumlah karyawan berangsur naik kembali hingga mencapai 210 dan kinerja karyawan semakin meningkat yaitu sebanyak 115 karyawan mendapatkan kategori “Sangat Baik”.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa cara antara lain dengan membangun motivasi kerja terhadap seluruh karyawan dan memperhatikan lingkungan kerja fisik dimana karyawan bekerja. Siswanto (2005) mendefinisikan motivasi sebagai faktor psikologis yang berkaitan dengan kejiwaan dan sikap mental individu yang dapat memberikan dorongan, energi, serta mengarahkan perilaku menuju pemenuhan kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Perilaku setiap orang pada dasarnya dipengaruhi oleh tujuan yang ingin mereka capai. Dengan kata lain, motivasi individu umumnya muncul dari keinginan untuk mencapai tujuan tersebut. Tingkat motivasi seseorang akan dipengaruhi oleh rangsangan atau stimulus yang mempengaruhi individu tersebut. Stimulus ini berperan sebagai pendorong yang memengaruhi perilaku individu yang bersangkutan. Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Batik Komar. Oleh sebab itu, peneliti mengajukan topik dengan pembahasan yang berjudul “**Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Rumah Batik Komar**”.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

menurut Sedarmayati (2017: 154), motivasi adalah faktor yang mendorong individu untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan. Motivasi ini dapat berasal dari faktor internal dan eksternal, baik positif maupun negatif, dan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang kuat.

Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2007), lingkungan kerja fisik merujuk pada semua unsur fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang mampu memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori.

Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2017:463) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang. Bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan analisis deskriptif. Dalam bukunya, Trisliantanto (2019: 212) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang bermula dari studi ilmu alam yang mewajibkan pengukuran semua aspek penelitian dengan menggunakan angka-angka kuantitatif. Sementara itu, Sugiyono (2019: 15) menguraikan bahwa metode kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang bersumber dari filosofi positivis, digunakan untuk menginvestigasi populasi dan sampel tertentu, serta melibatkan penggunaan alat penelitian untuk mengumpulkan data. Di samping itu, analisis deskriptif berguna untuk memberikan gambaran dan penjelasan data, meskipun tidak digunakan untuk membuat simpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2017: 147).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Validitas

TABEL 2 HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	No. Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	1	0,829	0,361	Valid
	2	0,921	0,361	Valid
	3	0,772	0,361	Valid
	4	0,782	0,361	Valid
	5	0,852	0,361	Valid
	6	0,443	0,361	Valid
	7	0,677	0,361	Valid
	8	0,724	0,361	Valid
	9	0,506	0,361	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	10	0,844	0,361	Valid
	11	0,884	0,361	Valid
	12	0,754	0,361	Valid
	13	0,822	0,361	Valid
	14	0,639	0,361	Valid
	15	0,728	0,361	Valid
	16	0,802	0,361	Valid
	17	0,791	0,361	Valid
	18	0,602	0,361	Valid
	19	0,562	0,361	Valid
	20	0,652	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	21	0,655	0,361	Valid
	22	0,629	0,361	Valid
	23	0,751	0,361	Valid
	24	0,766	0,361	Valid
	25	0,782	0,361	Valid
	26	0,851	0,361	Valid
	27	0,818	0,361	Valid
	28	0,655	0,361	Valid
	29	0,542	0,361	Valid
	30	0,530	0,361	Valid
	31	0,622	0,361	Valid
	32	0,750	0,361	Valid

	33	0,766	0,361	Valid
	34	0,672	0,361	Valid

Sumber: Data Olahan Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 3.3 diatas, disimpulkan bahwa dari keseluruhan item pernyataan dalam penelitian ini memiliki korelasi yang belih dari nilai r tabel 0,361 yang di dapatkan dari jumlah responden pra-kuesioner yaitu $n = 30$ responden dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji realiabilitas menggunakan dua metode yaitu, metode *composite reliability* dan metode *cronbach's alpha*. Berdasarkan data-data yang ada diperoleh hasil sebagai berikut:

TABEL 3 HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja	0,879	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,913	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,913	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 3.4 diatas, dapat dilihat bahwa semua variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut hasil *output* dari pengujian normalitas dengan uji K-S (*One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test*) yang menggunakan *software SPSS 26 for windows*:

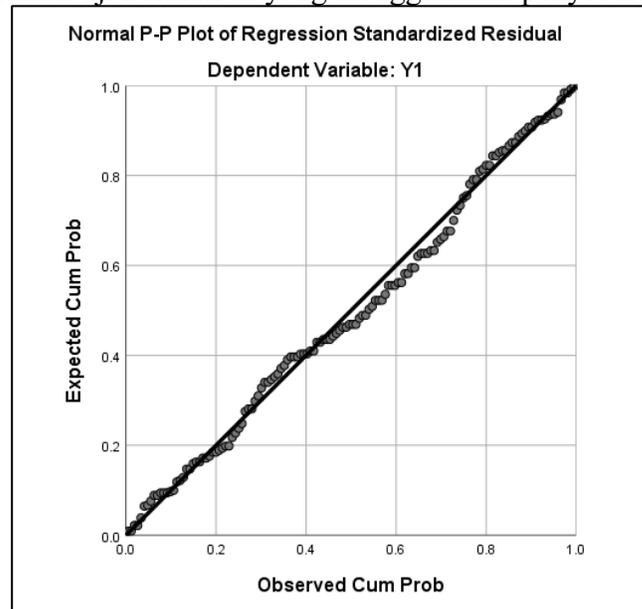
TABEL 4 HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		138
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.12281463
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.035
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

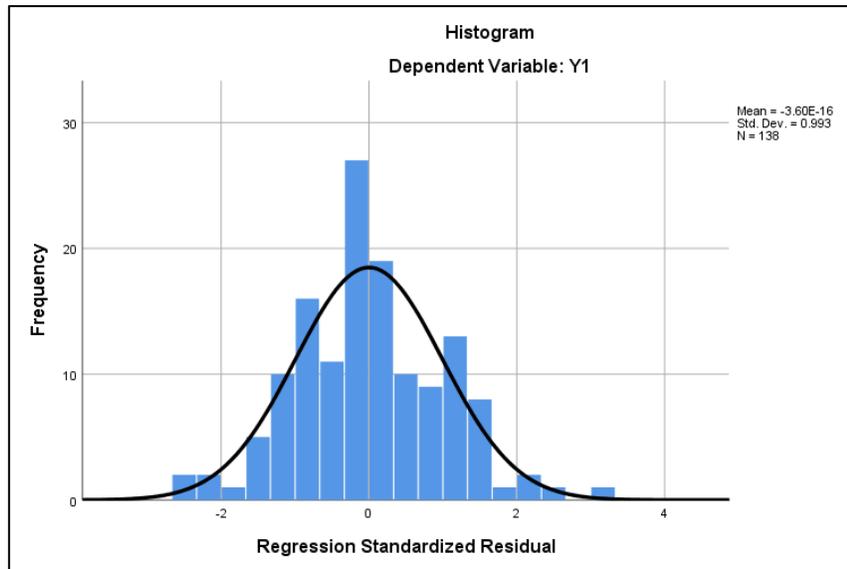
Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4 diatas, hasil uji normalitas pada variabel penelitian ini memperoleh nilai signifikan *One-Sample Kolmogoriv-Smirnov Test* sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel residual berdistribusi normal. Sedangkan untuk uji normalitas lainnya dapat dilihat menggunakan penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau edngan melihat histogram dari residualnya. Berikut hasil uji normalitas yang menggunakan penyebaran data pada garis diagonal:



Gambar Garis Diagonal P-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa kriteria pengambilan keputusan diatas menunjukkan pola berdistribusi normal.hal ini juga dapat dilihat melalui grafik histogram.

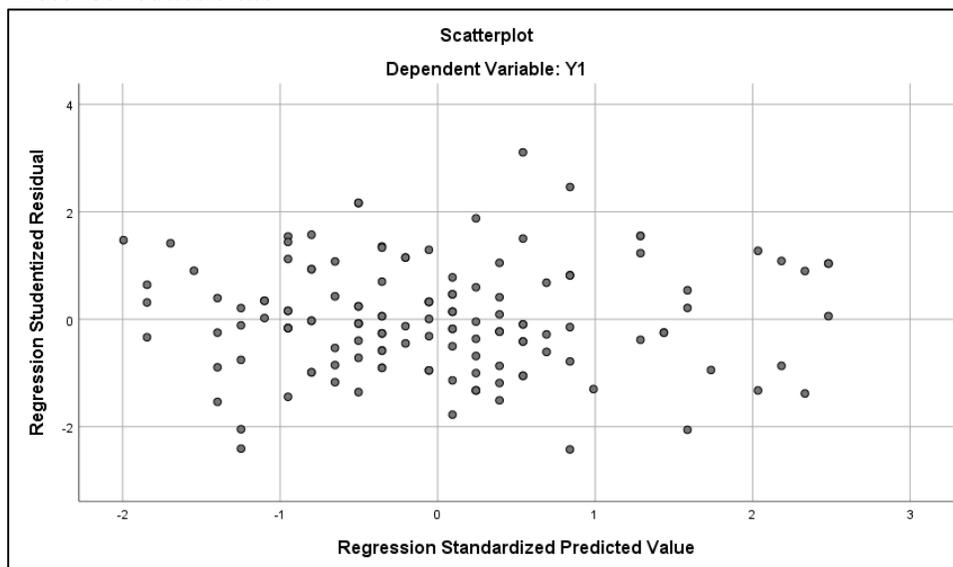


Gambar Grafik Histogram Uji normalitas

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan gambar diatas, hasil uji normalitas memberikan interpretasi bahwa data grafik histogram menunjukkan distribusi normal. Menurut Ghozali (2018:16) mengatakan apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas begitu juga sebaliknya. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

4.5.1. Uji Heteroskedastisitas



Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan gambar diatas hasil uji heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahawa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola yang jelas. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahawa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

4.5.2. Uji Multikolinearitas

TABEL 5 HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.538	.323		4.768	.000		
	Motivasi Kerja	.339	.065	.404	5.218	.000	.814	1.228
	Lingkungan Kerja Fisik	.287	.079	.281	3.622	.000	.814	1.228

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance sebesar 0,814 yang artinya nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,228 yang berarti nilai VIF < 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel – variabel bebas atau tidak ditemukannya masalah multikolinearitas.

4.5.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas atau X1 dan X2 (motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik) terhadap variabel terikat atau Y (kinerja karyawan), penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang dilakukan kepada 138 responden karyawan tetap Rumah Batik Komar. Berikut adalah persamaan yang digunakan:

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

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.20 diatas, maka diperoleh bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,538 + 0,339X_1 + 0,287X_2$$

Berdasarkan dari persamaan regresi linear berganda yang diperoleh diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta adalah sebesar 1,538. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik. Kemudian, nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah 0,339 dan bernilai positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan.

Dengan koefisien regresi sebesar 0,339 dapat diartikan bahwa apabila motivasi kerja bertambah satu maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,339 dari motivasi kerja. Pada lingkungan kerja fisik, koefisien regresi adalah sebesar 0,287 dan bernilai positif. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan variabel lingkungan kerja fisik sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,287.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui signifikansi dari perumusan hipotesis, maka perlu untuk dilakukan uji hipotesis. Dalam penelitian ini uji hipotesis dilakukan secara parsial (uji t) dan secara simultan (uji F).

Uji t (Parsial)

Uji t atau Parsial digunakan untuk menilai apakah setiap variabel independen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan, serta untuk menentukan apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara terpisah memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja karyawan. Berikut adalah kriteria pengambilan keputusan yang digunakan pada penelitian ini:

- a. $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan nilai signifikan $\alpha > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y.
- b. $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ dari nilai signifikan $\alpha < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y.
- c. Lalu untuk menentukan nilai T_{tabel} , maka diperlukan adanya derajat bebas dengan menggunakan rumus sebagai berikut:
 - 1) Derajat kebebasan (df) = (n-k) dan tingkat signifikan ($\alpha = 5\%$)
 - 2) n = Jumlah sampel, n = 138
 - 3) k = Jumlah variabel yang digunakan, k = 3
 - 4) Maka, Derajat kebebasan (df) = n – k

$$= 138 - 3$$

$$= 135$$

Berdasarkan tabel 4.21, maka hasil dari perhitungan t tabel diatas yaitu menunjukkan bahwa df ((n-k), $138 - 3 = 135$) dan hasil yang diperoleh Ttabel yaitu 1,656. Berikut adalah uraian mengenai hasil uji t:

a. Motivasi Kerja (X1)

Hasil pengujian yang menggunakan *software* SPSS 26 for windows untuk variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar $5,218 > 1,656$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial terdapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Hasil pengujian yang menggunakan *software* SPSS 26 for windows untuk variabel lingkungan kerja fisik (X2) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar $3,622 > 1,656$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Uji F (Simultan)

TABEL 6 HASIL UJI F (SIMULTAN)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2061.697	2	1030.849	104.164	.000 ^b
	Residual	1336.020	135	9.896		
	Total	3397.717	137			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja						

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2023)

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 76 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh:

- Tingkat Ketelitian (α) = 0,05 atau 5%
- df (Pembilang) = $k - 1$
= $3 - 1 = 2$
- df (Penyebut) = $n - k$
= $138 - 3 = 135$
- Maka, F_{tabel} = 3,06

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.22, dapat dilihat bahwa F_{hitung} adalah 104,164 dan nilai signifikan adalah 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai F_{hitung} sebesar $104,164 > 3,06$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terdapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Berikut penjelasan dari hasil uji koefisien determinasi (R_2) dalam penelitian ini yang dijelaskan pada tabel 4.23:

TABEL 7 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.779 ^a	.607	.601	3.14586	1.895
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fsik, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, menjelaskan bahwa nilai R sebesar 0,779 dan R Square (R_2) adalah 0,607. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara simultan. Cara untuk menghitung R Square (R_2) dapat menggunakan Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus dibawah ini:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,779)^2 \times 100\% \\ &= 60,6\% \end{aligned}$$

Perhitungan diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (KD) adalah sebesar 60,6 %. Hal ini menunjukkan pengaruh variabel independent yang terdiri dari motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 60,6 % sedangkan sisanya 39,4 % ditentukan atau dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak termasuk dalam analisa dan penelitian ini.

4.1. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Batik Komar” dengan demikian dibutuhkan responden dengan kriteria sebagai karyawan Rumah Batik Komar. Data sampel pada penelitian ini dikumpulkan melalui *Google Form* yang disebarikan secara personal maupun grup Whatsapp, pengambilan sampel ini dilakukan dua minggu. Karakteristik yang dilihat pada penelitian ini diantaranya jenis kelamin, usia, masa kerja dan Pendidikan terakhir. Berdasarkan jenis kelamin responden didominasi oleh perempuan sebanyak 79 responden dengan persentase sebesar 57%, lalu mayoritas responden dengan kriteria usia adalah 31 – 41 tahun sebanyak 56 responden dengan persentase 41% pada kriteria masa kerja mayoritas adalah 1 – 5 tahun sebanyak 58 responden dengan persentase sebesar 42% dan Pendidikan terakhir responden mayoritas adalah SLTA / SMA sebanyak 106 responden dengan persentase sebesar 77%.

4.8.1. Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif keseluruhan variabel kinerja karyawan (Y) berada dalam kategori “Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa dari keseluruhan total skor yang didapat dari variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 81% yang artinya bahwa

Kinerja Karyawan Rumah Batik Komar sudah baik dan dimensi yang mendapatkan skor tertinggi ada pada di dimensi hubungan antar karyawan dengan pernyataan “Selama bekerja saya profesional dalam membedakan urusan pekerjaan dengan urusan pribadi dengan rekan kerja” dengan nilai persentase sebesar “90%” dan masuk ke dalam kategori “Sangat Baik” yang berarti karyawan Rumah Batik Komar bisa profesional dalam membedakan urusan pekerjaan dengan urusan pribadi dengan rekan kerjanya. Kemudian terdapat pernyataan dengan tanggapan responden terendah ada pada dimensi pengawasan dengan pernyataan “Saya mendapat pengawasan dari atasan saat bekerja” dengan nilai persentase sebesar “71%” dan masuk ke dalam kategori “Baik”. Walaupun masuk ke dalam kategori baik, hal ini menyatakan bahwa ada beberapa karyawan yang merasa kurangnya pengawasan dari atasan ketika mereka bekerja.

4.8.2. Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja (X1) secara keseluruhan dapat dilihat pada garis kontinum gambar 4.8 dengan persentase sebesar 82% dan berada pada kategori “Baik”, yang artinya bahwa motivasi kerja pada Rumah Batik Komar dilakukan dengan baik. Pada pernyataan yang sudah diajukan mengenai variabel motivasi kerja, responden tertinggi yaitu ada pada dimensi kebutuhan berprestasi (*N-Ach*) dengan pernyataan “atasan mengakui dan menghargai kinerja saya”. Pernyataan tersebut mendapatkan persentase sebesar 89% dan termasuk dalam kategori “Sangat Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Rumah Batik Komar mengakui dan menghargai kinerja karyawannya dalam bekerja. Sedangkan pernyataan dengan tanggapan responden terendah yaitu pada dimensi kebutuhan kekuasaan (*N-Pow*). Pada dimensi kebutuhan kekuasaan (*N-Pow*) dengan pernyataan “Saya merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan” dengan persentase sebesar 74% Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan Rumah Batik Komar merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

4.8.3. Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Hasil penelitian analisis deskriptif keseluruhan variabel lingkungan kerja fisik (X2) berada dalam kategori “Sangat Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa dari keseluruhan total skor yang didapat dari variabel dependen yaitu lingkungan kerja fisik (X2) adalah sebesar 84% yang artinya bahwa lingkungan kerja fisik Rumah Batik Komar sudah sangat baik dan dimensi yang mendapatkan skor tertinggi ada pada di dimensi pertukaran udara. Pada dimensi pertukaran udara dengan pernyataan “Terdapat ventilasi udara yang memadai di ruangan kerja saya” dengan nilai persentase sebesar “86%” dan masuk ke dalam kategori “Sangat Baik” yang berarti karyawan Rumah Batik Komar memiliki sirkulasi udara yang sangat baik di ruangan kerjanya. Kemudian terdapat pernyataan dengan tanggapan responden terendah ada pada dimensi kebisingan dengan pernyataan “lingkungan tempat kerja saya tenang” dengan nilai persentase sebesar “81%” dan masuk ke dalam kategori “Baik”. Walaupun masuk ke dalam kategori baik, hal ini menyatakan bahwa ada beberapa karyawan yang merasa lingkungan kerjanya bising.

4.8.4. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian parsial berdasarkan Uji t pada variabel motivasi kerja memiliki hasil $T_{hitung} (5,218) > T_{tabel} (1,656)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh

Dita (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.8.5. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian parsial berdasarkan Uji t pada variabel lingkungan kerja fisik memiliki hasil T_{hitung} (3,622) > T_{tabel} (1,656) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, sehingga variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Nurul (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.8.6. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan Uji F yang menunjukkan bahwa hasil nilai F_{hitung} sebesar $104,164 > 3,06$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, sehingga variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh 60,6% pada kinerja karyawan dan sisanya 39,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian milik Trisniawati (2021), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di mediasi *employee engagement*. Dan sejalan juga dengan penelitian milik Yacinda (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada sebelumnya mengenai Variabel Motivasi kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) Rumah Batik Komar, Penulis dapat menyimpulkan yang mana bisa memberikan jawaban terhadap rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan analisis deskriptif bahwa variabel motivasi kerja pada karyawan Rumah Batik Komar termasuk ke dalam kategori Baik.
- b. Berdasarkan analisis deskriptif bahwa variabel lingkungan kerja fisik pada karyawan Rumah Batik Komar termasuk ke dalam kategori Sangat Baik.
- c. Berdasarkan analisis deskriptif bahwa variabel kinerja karyawan pada karyawan Rumah Batik Komar termasuk ke dalam kategori Baik.
- d. Motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Batik Komar.

Saran Bagi Perusahaan

Dari hasil pembahasan dan kesimpulan pada penelitian ini yang telah diuraikan sebelumnya, selanjutnya peneliti akan memberikan saran yang dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan :

- a. Pada variabel motivasi kerja terdapat skor terendah pada dimensi kebutuhan kekuasaan (*N-Pow*) pada pernyataan “Saya merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan” dengan persentase 80%. Yang artinya masih ada pegawai yang merasa tidak ikut terlibat dalam pengambilan keputusan di perusahaan Rumah Batik Komar. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan bagi perusahaan untuk lebih melibatkan seluruh lapisan karyawan dalam segala keputusan yang ada di Rumah Batik Komar, sehingga perusahaan juga dapat mengetahui pendapat karyawan dalam pengambilan keputusan.
- b. Variabel lingkungan kerja fisik berdasarkan analisis deskriptif sudah termasuk ke dalam kategori Sangat Baik. Namun, pada dimensi kebisingan dengan pernyataan “Lingkungan tempat kerja saya tenang” mendapatkan skor terendah dengan persentase 81%. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan sebaiknya perusahaan dapat memperhatikan kembali lingkungan kerja yang bebas bising agar karyawan dapat nyaman dalam bekerja.
- c. Berdasarkan hasil penelitian diatas dari seluruh pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan terdapat skor terendah pada dimensi pengawasan pada pernyataan “Saya mendapat pengawasan dari atasan saat bekerja” dengan persentase 71%. Maka dari itu, disarankan atasan di dalam perusahaan untuk meningkatkan pengawasan kepada karyawan Ketika bekerja agar karyawan merasa diperhatikan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik karena mereka merasa di dalam pengawasan oleh atasannya.
- d. Perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik pada karyawan Rumah Batik Komar, karena kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja yang ditingkatkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, memungkinkan mereka mencapai potensi maksimal dalam pekerjaan dan mencapai tujuan perusahaan lebih cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N. M. R., & Indratono, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman the. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 046, 622–634.
- Anggreni, L. P. S., Yasa, P. N. S., & Sitiari, N. W. (2019). The Effect of Motivation and Physical Work Environment towards Work Satisfaction and Performance of Employees in Non Medical Support Section of Wangaya Public Hospital Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 6(1), 48–59.
- Arfan, H. H. (2021). Motivation and Work Environment on Employee Performance. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 1(1), 15–19.
- Aurellia, F. Z. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga.
- Dewi, S. K., & Frianto, A. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. 1*.
- Gardjito, A. H., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT . Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Administrasi Bisnis*, 13(1), 229.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie, L. (2000). *Administrasi Perkantoran Modern*. Liberty.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara.

- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi Cetakan ke Tiga Belas)*. PT Bumi Aksara.
- Hudiya, R. D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Gita Bawana Music Course Bandung. *E-Proceeding of Management*, 5(2), 2698–2707.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kilvin, K., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintara Di Kota Batam. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 7(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v7i2.30262>
- Kusuma, F. A., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh Work from home (WFH) dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(3), 480–488.
- Kusumah, I. (2017). *Pengaruh lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Insani Rumah Sakit Al-Islam Bandung*.
- Leblebici D. (2012). *Impact Of Workplace Quality On Employee' Productivity Core Study Of A Banking Turkey*. Jurnal of Business.
- Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Remaja Rosda Karya.
- Mardiani, I. N., & Jaya, P. (2021). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *Journal of Research in Business Economics, and Education*, 1(1), 36–49. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.26>
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linear Berganda. *Ilmu Matematika Dan Terapan*, 335.
- Mustafidah, H., & Suwarnito. (2020). Dasar-Dasar Metodologi Penelitian. *UMP*.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Gadjah Mada University Pers.
- Nitisemito, A. S. (n.d.). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(1), 212–220. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i1.3362>
- Porotu'o, A., Kairupan, B., & Wahongan, G. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(2). doi:<https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i2.32936>
- Pramana, & Sudharma. (2013). *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Priansa. (2021). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Pristiyanti, C. D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(1), 173–183.
- Rahmadani, A. N., & Luturlean, B. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu. *Economics and Digital Business* <https://www.ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/447>
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2017). - *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Alfabeta.
- Rino, Yuniarsih, Suwatno, Kusnendi, & S. (2020). *Perilaku Organisasi: Memahami Perilaku Kewargaan Organisasional Untuk Kinerja Unggul*. Refika Aditama.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Gramedia.

- Sari, A. M., Erlina, R., & Ribhan. (2021). The Effect of the Work Environment on Employee Performance with Motivation as a Mediation Variables. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*, 12(1), 372–382.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT Refika Aditama.