



Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor

Putri Daliani^{1*}, Darmadi²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received (12-09-2023) Revised (12-10-2023) Accepted (15-10-2023) Available online, (15-11-2023)</p> <p>Keywords: Non-Physical Work Environment, Motivation, Employee Performance</p>	<p><i>This research aims to determine the influence of the non-physical work environment and motivation on employee performance partially and simultaneously at PT Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor. This research method uses quantitative analysis methods, namely using 98 respondents. Data analysis techniques in this research are using instrument tests, validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, as well as hypotheses using the t test and f test. The results of the regression equation are $Y = 10.748 + 0.424X_1 + 0.534X_2$. The correlation coefficient value obtained was 0.665, meaning that the independent variable and the dependent variable had a strong level of influence with a coefficient of determination or simultaneous influence of 73.1%, while the remaining 26.9% was influenced by variables not examined in this research. The partial hypothetical results of the non-physical work environment variable (X_1) obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ ($21.931 > 1.985$), this was also strengthened by a significant value of $0.000 < 0.005$. Thus training has a significant effect on employee performance. The motivation variable (X_2) obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ ($14.699 > 1.985$), this was also strengthened by a significant value of $0.000 < 0.005$. Thus the work environment has a significant effect on employee performance. Based on the results of the simultaneous analysis, the value $F_{count} > F_{table}$ or ($37.747 > 3.090$) is obtained. This is also reinforced by the probability significance of $0.000 < 0.05$. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between the non-physical work environment and motivation on employee performance at PT Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor.</i></p>
<p>Kata Kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada PT Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu menggunakan 98 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji instrumen, uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta hipotesis melalui uji t dan uji f. Hasil persamaan regresi $Y = 10,748 + 0,424X_1 + 0,534X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,665 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 73,1% sedangkan sisanya sebesar 26,9% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil hipotesis secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) diperoleh nilai thitung $>$ ttabel ($21,931 > 1,985$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Dengan demikian pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi (X_2) diperoleh nilai thitung $>$ ttabel ($14,699 > 1,985$), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Dengan demikian</p>

*Corresponding author.

E-mail: putridaliani8@gmail.com (First Author)

lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(37,747 > 3,090)$, hal tersebut juga diperkuat dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2023 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Menghadapi era globalisasi saat ini merupakan perubahan yang melanda seluruh dunia. Dampak yang terjadi sangatlah besar terhadap aspek kehidupan manusia di semua lapisan masyarakat. Baik dibidang ekonomi, sosial, politik, teknologi, lingkungan, budaya dan sebagainya. Hal ini disebabkan karena adanya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Perubahan tersebut karena adanya perilaku masyarakat sehari-hari. Perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi terus mengalami perubahan-perubahan dari zaman ke zaman dengan adanya perlakuan informasi dan interaksi yang mudah di dapatkan dari berbagai dunia. Pada zaman ini setiap kalangan masyarakat harus mampu mengoptimalkan kesempatan dalam melihat peluang. Tingkat persaingan dunia usaha menjadi semakin tinggi untuk dapat bertahan dan berkembang, perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola sumber daya yang dimiliki seperti modal, material, mesin dan juga sumber daya lainnya seperti karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam persaingan dunia usaha.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan, manusia sebagai salah satu sumber daya yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen sumber daya manusia adalah seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pada dasarnya pendekatan sumber daya manusia menekankan pada sebuah pendapat bahwa manusia adalah titik pusat dari segalanya demi keberhasilan setiap usaha yang akan dilakukan. Salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya kinerja karyawan yang semakin meningkat menjadikan perusahaan semakin cepat dalam mencapai misi dan tujuannya yang telah ditetapkan.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat di nilai dari kinerja individu karyawan. Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui pentingnya kinerja karyawan, sebab suatu perusahaan membutuhkan kinerja karyawan guna meningkatkan kualitas produk atau jasa perusahaan.

Kinerja adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya", Mangkunegara (2017:67). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Permasalahan yang ada pada kinerja karyawan ialah pada kualitas kerja karyawan yang masih rendah padahal perusahaan mengharapkan bahwa karyawannya memiliki kualitas kerja yang bagus, selain itu ketepatan waktu yang dimana perusahaan mengharapkan semua karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Kuantitas, kemandirian serta efektifitas yang dimana perusahaan mengharapakan semua karyawan mempunyai tanggung jawab yang tinggi.

Kinerja PT. Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor. Kurang maksimal data diatas menunjukkan pencapaian kinerja yang tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan dan tentunya akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Data kinerja pada tahun 2021 hanya mencapai target persentase sebanyak 61%, dan data kinerja pada tahun 2022 hanya mencapai target persentase sebanyak 55%, serta data kinerja pada tahun 2023 hanya mencapai target persentase sebanyak 45%, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data kinerja pada PT Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor semakin tahunnya mengalami penurunan persentase yang signifikan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada perusahaan, karena perusahaan mempunyai masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah kinerja karyawan, dimana sering kali karyawan masih ada yang belum mencapai target dalam bekerja seperti kualitas dan kuantitas, selain itu masih ada karyawan yang lalai dalam bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya yang belum sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan, Disiplin karyawan pun masih belum maksimal karena

masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan yang terakhir pada inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan karena masih terdapat karyawan melakukan suatu pekerjaan masih menunggu perintah oleh pimpinan sehingga pekerjaan akan menjadi lambat dan tidak efisien. Sehingga mengakibatkan hasil yang ditargetkan oleh perusahaan mengalami penurunan. Sehingga dengan menurunnya target perusahaan maka perusahaan harus menerapkan dan memberikan pelatihan terhadap karyawan yang belum sesuai dengan target pekerjaannya, yakni dengan mematuhi segala peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Adapun peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan kinerja adalah : peraturan SOP perusahaan, bertanggung jawab atas pekerjaannya, peraturan dasar melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, serta peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan.

Berdasarkan kasus diatas sumber daya manusia sebagai hal berguna yang akan memastikan keberhasilan pelaksanaan aktivitas perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk mendapatkan, meningkatkan serta mempertahankan sumber daya manusia yang bermutu terus menjadi mendorong sesuai dengan dinamika area yang sering berganti. Perubahan perlu menemukan support manajemen puncak sebagai langkah utama yang berguna untuk dicoba. Untuk dapat melakukan tugasnya dengan baik bisa jadi hingga diperlukan kinerja yang baik sehingga terbentuk hasil kerja yang baik pula untuk industri. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi akan semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik. kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif. Dengan terdapatnya pemberian insentif yang tepat akan berpengaruh positif bagi karyawan. Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan dengan tujuan organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masih rendahnya pencapaian kinerja beberapa karyawan PT. Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor, alangkah baiknya perusahaan melakukan evaluasi secara berkala dengan karyawan mengenai hambatan apa saja yang dialami karyawan supaya karyawan menjadi lebih baik lagi dalam bekerja. Hal yang dapat menimbulkan dampak yang membuat kinerja karyawan semakin menurun sangat berpengaruh pada kemajuan kualitas yang dimiliki perusahaan. Jika kinerja yang dihasilkan semakin memburuk tentunya tujuan yang sudah disusun strategis oleh perusahaan sulit untuk mencapai keberhasilan yang akan diraih semakin jauh. Jika seorang karyawan ingin berhasil memperoleh kinerja yang baik, karyawan harus bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan dan tidak melanggar hukum dan etika yang ada di perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan yang baik menunjukkan presentase kinerja dengan nilai terendah mengalami penurunan, dan nilai terbesar mengalami peningkatan yang stabil. Usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satunya dengan memperhatikan lingkungan kerja dan motivasi kerja yang terjadi pada karyawan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Menurut Afandi (2018:65), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Kondisi kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Permasalahan yang terjadi di PT. Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor, mengenai Lingkungan Kerja, yaitu karyawan pada perusahaan terjadi hubungan kerja yang kurang baik dan tidak saling bantu membantu antara bawahan dengan atasan dalam bekerja dan hubungan kerja yang kurang baik dan tidak harmonis antara sesama rekan kerja karyawan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dengan rekan kerja dalam bekerja. Sehingga Lingkungan kerja akan berpengaruh pada kinerja karyawan. jumlah karyawan 98 responden variabel lingkungan kerja non fisik masih belum mencapai target yang ada pada perusahaan maka dari itu sangat diperlukan lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan kerja untuk pencapaian target yang di inginkan di dalam PT. Swakarsa Wira mandiri Gunugsindur Bogor. Berdasarkan data pra survey variabel lingkungan kerja non fisik data hubungan rekan kerja setingkat pada pernyataan Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lainnya hanya mencapai persentase sebanyak 40%, dan pernyataan semua karyawan saling menghargai satu sama lainnya hanya mencapai persentase sebanyak 43,3%, data hubungan atasan dengan karyawan pada pernyataan atasan menjalin baik

dengan karyawan hanya mencapai persentase sebanyak 50%, dan pernyataan atasan tidak membedakan karyawan hanya mencapai persentase sebanyak 50%, data kerjasama antar karyawan yaitu pernyataan Saya merasa nyaman bekerjasama dengan rekan kerja saya hanya mencapai persentase sebanyak 43,3%, dan pernyataan Kerjasama antar karyawan sangat baik hanya mencapai persentase sebanyak 33,3%.

Menurut penulis hasil pra survey terhadap lingkungan kerja non fisik berdasarkan fenomena yang ada pada PT. Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor. Masih banyak kekurangan pada komunikasi dan salah paham baik dari sesama karyawan maupun pemahaman dari pimpinan terhadap karyawannya, oleh karena itu penulis dapat menyimpulkan beberapa pernyataan yang telah menjadi bahan pra survey peneliti untuk dikembangkan kembali diantaranya yaitu hubungan rekan kerja yang setingkat, penulis masih menemukan beberapa kendala dan permasalahan yang ada pada PT. Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor. Maka oleh sebab itu pimpinan perusahaan harus memberikan pengarahan dan pemahaman dengan sesama tim kerja, dengan adanya rekan kerja yang mampu bekerjasama sesama tim maka pekerjaan pun akan mudah dan hasilnya pun menjadi maksimal.

Berikutnya hubungan atasan dengan karyawan, seorang atasan/pimpinan pun harus saling menjaga komunikasi yang baik dengan karyawannya sehingga tidak ada mis komunikasi dalam bekerja, dan seorang atasan pun harus menjalin hubungan baik kepada karyawannya sehingga karyawan pun merasa diperhatikan dan dapat mengembangkan inisiatif dalam bekerja, seorang atasan juga harus sportif dalam menilai karyawan tidak membedakan dengan karyawan lainnya.

Berikutnya Kerjasama antar karyawan akan berdampak baik pada hasil suatu pekerjaan yang dihasilkan, dan juga memudahkan para karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang lebih maksimal dan lebih efisien waktu pengerjaan yang lebih singkat, sebaliknya bila karyawan tidak saling bekerjasama maka pekerjaan pun akan lambat dan tidak efisien dalam target waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, oleh karena itu kerjasama tim harus sportif guna menghasilkan kualitas, kuantitas pekerjaan itu sendiri sehingga mencapai suatu target yang diberikan oleh perusahaan tercapai.

Dengan adanya permasalahan tersebut penulis menyimpulkan bahwa dengan adanya tim kerja yang baik dan saling menghargai sesama tim maka hasil pencapaian yang ditetapkan oleh perusahaan akan maksimal, lingkungan kerja non fisik juga berkaitan dengan perlunya motivasi dari pimpinan maupun sesama karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:93) "motivasi kerja merupakan suatu dorongan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivasi kerjanya". jumlah karyawan 98 responden variabel motivasi belum mencapai target maka dari itu sangat diperlukan motivasi untuk pencapaian target yang diinginkan di dalam PT. Swakarsa Wira mandiri Gunungsindur Bogor. Berdasarkan data motivasi kebutuhan perlindungan dari ancaman dan bahaya berupa tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan kerja hanya mencapai persentase sebanyak 71%, data motivasi kebutuhan kesempatan untuk promosi jabatan hanya mencapai persentase sebanyak 65%, data motivasi gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum hanya mencapai persentase sebanyak 44%, data motivasi kebutuhan akan reward dari hasil kerja yang memuaskan hanya mencapai persentase sebanyak 40%, data motivasi kebutuhan pujian dari atasan saya atas hasil kerja yang memuaskan hanya mencapai persentase sebanyak 53%

Menurut penulis pengarahan dan pemantauan dari pimpinan terhadap karyawan masih kurang maksimal sehingga masih banyak karyawan yang kurang memahami dan juga kurangnya inovasi dalam memperkerjakan sesuatu yang diberikan oleh atasan, dan juga kurangnya pemberian reward atas hasil yang dicapai oleh karyawan, karena dengan adanya pemberian hadiah terhadap hasil pekerjaan yang maksimal maka itu juga akan memicu semangat karyawan dalam bekerja, dikarenakan mereka merasa dihargai dan termotivasi atas hasil yang didapat oleh karyawan itu sendiri. Salah satu contoh agar karyawan termotivasi yang penulis lakukan penelitian yaitu dengan adanya perhatian dan juga pemberian penghargaan terhadap hasil pencapaian karyawan, dengan begitu karyawan merasa lebih semangat dan lebih termotivasi dalam mengerjakan sesuatu dengan begitu perusahaan akan selalu mendapatkan hasil yang maksimal dikarenakan karyawan/sumber daya manusia di dalamnya inovatif dan cepat dalam menyelesaikan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang dikutip dari Sedarmayanti (2017:8), "Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Jenis penelitian yang digunakan

dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Menurut Veithzal Rizal (2018:37) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2019:126) menyatakan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Pendapat tersebut menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi.

Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang akan dijadikan objek penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor yang berjumlah 98 karyawan. Menurut Sugiyono (2018: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini pengambilan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018 : 85) "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah seluruh karyawan PT. Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor yang berjumlah 98 karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogrov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.65326602
Most Extreme Differences	Absolute		.095
	Positive		.079
	Negative		-.095
Test Statistic			.095
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.029
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.063
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.053
		Upper Bound	.034
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.			

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,063$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,063 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Pengujian Multikolineritas Dengan Collinearity Statistic Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Devenden

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.748	3.789		2.837	.006		
	TOTAL_X1	.224	.090	.227	2.485	.015	.701	1.427
	TOTAL_X2	.534	.095	.513	5.611	.000	.701	1.427
a. Dependent Variable: TOTAL_Y								

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2023)

Berdasarkan pada tabel 2 di atas diperoleh nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 1.427 yang berarti nilai VIF < 10,00 dan nilai tolerance sebesar 0,701 yang berarti nilai tolerance > 0,1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolineritas antar variabel indeviden.

Uji Autokorelasi

Tabel 3 Uji Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.665 ^a	.443	.431	3.692	1.749
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1					
b. Dependent Variable: TOTAL_Y					

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.749 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.748	3.789		2.837	.006
	TOTAL_X1	.224	.090	.227	2.485	.055
	TOTAL_X2	.534	.095	.513	5.611	.060
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel lingkungan kerja non fisik (X₁) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,055 dan motivasi (X₂) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,060 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 5 Hasil Pengujian Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.931	3.699		5.929	.000
	TOTAL_X1	.501	.087	.508	5.779	.000
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 21,931 + 0,501 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 21,931 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja non fisik (X₁) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 21,931 *point*.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja non fisik (X₁) sebesar 0,501 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja non fisik (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,501 *point*.

Tabel 6 Hasil Pengujian Linier Sederhana Variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.699	3.531		4.163	.000
	TOTAL_X2	.663	.082	.638	8.110	.000
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,699 + 0,663 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 0,663 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 14,699 *point*. Nilai koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,633 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja non fisik (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 14,699 *point*.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Pengujian Berganda Variabel Lingkungan kerja Non Fisik (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.748	3.789		2.837	.006
	TOTAL_X1	.424	.090	.227	2.485	.015
	TOTAL_X2	.534	.095	.513	5.611	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2023)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,748 + 0,424X_1 + 0,534X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 10,748 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) dan motivasi (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 10,748 *point*.
- Nilai lingkungan kerja non fisik (X_1) 0,424 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 10,748 *point*.
- Nilai motivasi (X_2) 0,534 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja non fisik (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 10,748 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		TOTAL_X1	TOTAL_Y
TOTAL_X1	Pearson Correlation	1	.708**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	98	98
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.708**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R signifikansi dari korelasi antara lingkungan kerja non fisik (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Sedangkan uji korelasi pearson diatas, memiliki korelasi positif dengan nilai *Pearson Correlation* adalah 0,708 yang tergolong pada kategori yang **kuat**. Nilai koefisiensi korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah memiliki hubungan yang **kuat**.

Tabel 9 Hasil Koefisien Secara Parsial Antara Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		TOTAL_X2	TOTAL_Y
TOTAL_X2	Pearson Correlation	1	.638**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	98	98
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R* signifikansi dari korelasi antara motivasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Sedangkan uji korelasi *pearson* diatas, memiliki korelasi positif dengan nilai *Pearson Correlation* adalah 0,638 yang tergolong pada kategori yang **kuat**. Nilai koefisiensi korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah memilikihubungan yang **kuat**.

Tabel 10 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	.665 ^a	.443	.431	3.692	.443	37.747	2	95	.000

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,665 artinya variabel lingkungan kerja non fisik (X₁) dan motivasi (X₂) mempunyai tingkat hubungan **kuat** terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 11 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	.508 ^a	.658	.550	4.237	.258	33.400	1	96	.000

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X1

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,658 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X₁) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 65,8% sedangkan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	.638 ^a	.707	.600	3.790	.407	65.770	1	96	.000

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,707 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X₂) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 70,1% sedangkan sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	.665 ^a	.843	.731	3.692	.443	37.747	2	95	.000

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara simultan yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan variasi variabel indeviden (Ghozali, 2016:95). Hasilanalisis *Adjusted R-square* sebesar 0,731 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 73,1% sedangkan sisanya sebesar 26,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 14 Hasil Uji Hipotesia (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.931	3.699		5.929	.000
	TOTAL_X1	.501	.087	.508	5.779	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (21,931 > 1,985) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor.

Tabel 15 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.699	3.531		4.163	.000
	TOTAL_X2	.663	.082	.638	8.110	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (14,699 > 1,985). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Tabel 16 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1028.792	2	514.396	37.747	.000 ^b
	Residual	1294.596	95	13.627		
	Total	2323.388	97			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (37,747 > 3,090), 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 yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Lingkungan kerja non fisik merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Lingkungan kerja non fisik adalah merupakan suatu ungkapan seorang karyawan terhadap fasilitas maupun pengarahan dan tim kerja yang seimbang guna tercapainya pekerjaan yang maksimal. Lingkungan kerja non fisik semakin baik, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor. Yang ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($21,931 > 1,985$), hal ini diperkuat dengan *probability significancy* $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu yang dilakukan Salman Frisi, telah diterbitkan pada jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, April 2020 fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada kantor PT. Perkebunan Nusantara V. Bahwa dengan adanya penelitian tersebut lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor.

Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa motivasi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor. Yang ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($14,699 > 1,985$), hal ini diperkuat dengan *probability significancy* $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu yang dilakukan Riri Hanifa, telah diterbitkan pada jurnal Manajemen Kompeten Vol. 4 No.2 Desember 2021 Universitas Sumatera dengan judul pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan SPBUCOCO Plaju Palembang Selatan. Bahwa dengan adanya penelitian tersebut motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) dan Motivasi (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam melaksanakan kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($37,747 > 3,090$), hal tersebut juga diperkuat dengan *probability significancy* $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu yang dilakukan Rizki Catur Sasongko, telah diterbitkan pada jurnal jurnal valuasi: jurnal ilmiah ilmu manajemen dan kewirausahaan jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Bina Bangsa Volume 2 Nomor 1 Januari 2022 dengan judul pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja PT. Linknet Cabang Tangerang. Dengan adanya penelitian tersebut bahwa lingkungan kerja non fisik dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor.

4. PENUTUP

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 21,931 + 0,501 X_1$. koefisien korelasi sebesar 0,708 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh lingkungan kerja non fisik (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,658 atau sebesar 65,8% sedangkan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($21,931 > 1,985$) hal ini diperkuat dengan probability significancy $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Swakarsa Wira Mandiri. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,699 + 0,663 X_2$. koefisien korelasi sebesar 0,638 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,701 atau sebesar 70,1% sedangkan sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($14,699 > 1,985$), hal ini diperkuat dengan probability significancy $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor. Lingkungan kerja non fisik dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,748 + 0,424X_1 + 0,534X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,665 artinya memiliki memiliki pengaruh yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,731 atau 73,1% sedangkan sisanya sebesar 26,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($37,747 > 3,090$), hal tersebut juga diperkuat dengan probability significancy $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor.

5. DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung PT: Remaja Rosda Karya
- Afandi, P. (2018). Human Resource Management (Theory, Concepts and Indicators). Riau: Zanafa Publishing, 5, 12–18.
- Ahmad Tohardi. 2015. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Arianto, N & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs, Jurnal Arastirma, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang. 1 (2), 302-315
- Arianto, N. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan aky. Jurnal Kreatif, Cirendeu.fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang. 9(1), 27-36
- Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi VI. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Arnawa, I.M. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Padma.
- Charlil, C. O., & Dkk. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Jurnal Ilmiah Manajemen , 2580-3743.
- Dewi, R.V.K. (2021). Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indosurya Kencana Di Bekasi. Jurnal Jenius, STAI Al Aqidah Al Hasyimiyyah. 4(2) , 164-171
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Hanafi, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Magister Manajemen, Vol. 7, 2085-9996.
- Hasi, H. R., & Dkk. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen Ekonomi), Vol. 1, 2723-6654.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kesembilan Belas.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, S. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses. Munandar. (2015). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. Edutech, Vol. 6, 2442-7063.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: RemajaRosdaKarya
- Maulida, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bess Finance Banjarmasin. Jurnal Ilmiah Manajemen, Fakultas Ekonomi Uniska Banjarmasin. 2(1), 12-23
- Naa, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. Pasca Sarjana Institut Dalam Negeri, 2527-5643.
- Purnomo, A & Utami,S.S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Sejahtera Abadi. Indonesian Jurnal of Economics Aplication, Institut Teknologi bisnis Ahmad Dahlan. 2 (2), 166- 119
- Qomariah, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.
- Ramli, Z.M. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. Jurnal Jenius, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang. 3(2), 221-227
- Rozi, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. JOURNAL ECONOMIC AND STRATEGY (JES), Vol. 2, 2745-6544.
- Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan ketiga. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sudarso, A.P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. Jurnal Jenius, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang. 3(2), 179-189
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis – Jakarta Pusat) . Jurnal Kreatif, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang. 8(1),18-
- Sunyoto, Danang. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service)
- Sutisna, A. J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja. Journal of Management Studies, Vol. 8, 2401-6325.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama). Cetakan kesepuluh. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tarwaka. (2015). Dasar-dasar pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.
- Tohardi, Ahmad. (2016). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Wiryawan, T. W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja. Ekonomi Manajemen Bisnis, 01, 2716-0239.