

# Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dana Purna Investama di Jakarta Pusat

Ega Septiani Prama Gista <sup>1\*</sup>, Fauziah Septiani <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received (10-04-2024)

Revised (10-05-2024)

Accepted (14-05-2024)

### Keywords:

Work Motivation, Non-physical  
Work Environment, Employee  
Performance

## ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of work motivation and non-physical work environment on the performance of PT Dana Purna Investama employees in Central Jakarta. The data collection method is through surveys by distributing questionnaires to employees of PT Dana Purna Investama. The research was conducted using a sample of 99 employees. This research method uses quantitative methods. To obtain research results, data analysis techniques were used, namely: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, simple correlation coefficient test, multiple correlation coefficient test, coefficient of determination analysis test, t test and f test. Based on the results of the t test, it is known that the significance value is  $0.000 < 0.005$  and the calculated t value  $> t$  table ( $5,224 > 1,984$ ), meaning that work motivation has an influence on employee performance. The results of the t test show that the significance value is  $0.001 < 0.005$  and the calculated t value  $> t$  table ( $3,406 > 1,984$ ), so it is concluded that the non-physical work environment has a significant influence on employee performance. Based on the results of the F test it is known that the calculated F value is 36,541 with probability significance is 0.000 ( $0.000 < 0.05$ ) then the significance probability value is  $< 5\%$ . The results of this study state that work motivation and the non-physical work environment influences the performance of PT Dana Purna Investama employees in Central Jakarta.*

## Kata Kunci:

Motivasi Kerja, Lingkungan  
Kerja Non Fisik, Kinerja  
Karyawan

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT Dana Purna Investama di Jakarta Pusat. Metode pengumpulan data melalui survey dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Dana Purna Investama. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 99 karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Untuk mendapatkan hasil penelitian, digunakan teknik analisa data yaitu : uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji koefisien korelasi sederhana, uji koefisien korelasi berganda, uji Analisa koefisien determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil uji t, diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$  dan nilai t hitung  $> t$  tabel ( $5.224 > 1.984$ ) artinya motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,005$  dan nilai t hitung  $> t$  tabel ( $3.406 > 1.984$ , sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 36.541 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) maka nilai probabilitas signifikansi  $< 5\%$ . Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja karyawan PT Dana Purna Investama di Jakarta Pusat.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

\*Corresponding author.

E-mail: [egapramagista@gmail.com](mailto:egapramagista@gmail.com) (First Author)

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan yang semakin pesat mendorong berbagai perusahaan untuk terus berinovasi dan melakukan berbagai hal dalam mempertahankan eksistensinya. Salah satu faktor utama yang mendukung kesuksesan perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, keberadaan SDM menjadi salah satu pilar penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SDM yang berkualitas dapat membantu dalam berbagai aspek, mulai dari perencanaan, pengarahan, hingga pengorganisasian berbagai unsur lainnya dalam perusahaan. Tanpa pengelolaan yang baik terhadap SDM, meskipun perusahaan memiliki tenaga kerja yang kompeten, hal itu tidak akan dapat menjamin keberhasilan perusahaan.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Suryadi Prawirosentono mengemukakan bahwa salah satu kunci untuk mencapai kesuksesan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang baik akan berpengaruh langsung terhadap efektivitas dan efisiensi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan antusiasme yang tinggi. Jika perusahaan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung, maka hal ini akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam mendukung motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja mencakup berbagai faktor seperti alat dan bahan kerja, lokasi kerja, metode kerja, serta pengaturan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Dalam penelitian ini, penulis mengkaji PT Dana Purna Investama (DPI), yang beroperasi di Bank BCA Cabang Jakarta Selatan Kanwil 8. DPI merupakan perusahaan yang bergerak di bidang layanan manajemen fasilitas dan sangat mengutamakan profesionalisme dalam pekerjaan. Sebagai penyedia tenaga kerja untuk berbagai posisi di perusahaan lain, kinerja karyawan menjadi salah satu aspek yang sangat diperhatikan oleh PT DPI. Karyawan yang bekerja di PT DPI diharapkan dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan tempat mereka disalurkan, dalam hal ini adalah Bank BCA.

Dalam penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa meskipun PT DPI memiliki tenaga kerja yang terlatih dan andal, kinerja karyawan di BCA Kanwil 8 belum optimal. Data capaian kinerja selama tiga tahun terakhir menunjukkan adanya penurunan dalam beberapa posisi yang ada di perusahaan tersebut. Pengurangan posisi karyawan di BCA Kanwil 8 menjadi indikator bahwa kinerja karyawan belum memenuhi harapan perusahaan. Capaian kinerja di setiap posisi sangat bergantung pada beberapa indikator, yaitu indikator sosial, self-management, dan kedisiplinan. Ketiga indikator tersebut menjadi ukuran untuk mengevaluasi kinerja karyawan.

Berdasarkan data capaian kinerja yang diperoleh, pada tahun 2021, PT DPI mengisi tujuh posisi di BCA Kanwil 8, di antaranya adalah Building Manager, Administrasi, Teknisi, Supervisor Housekeeping, Cleaning Service, Ekspedisi, dan Office Boy. Capaian kinerja karyawan pada tahun 2021 menunjukkan bahwa beberapa posisi tidak memenuhi target yang telah ditetapkan, terutama pada indikator sosial dan self-management. Pada indikator sosial, beberapa posisi seperti Administrasi, Ekspedisi, dan Office Boy memiliki hasil yang di bawah standar yang diinginkan. Begitu juga dengan indikator self-management, beberapa posisi tidak mampu memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Pada tahun berikutnya, yaitu 2022, meskipun jumlah posisi yang diisi oleh karyawan PT DPI di BCA Kanwil 8 tidak berubah, capaian kinerja menunjukkan adanya perubahan. Posisi Administrasi, Cleaning Service, dan Office Boy masih belum mencapai target pada indikator sosial, self-management, dan kedisiplinan. Kedisiplinan, yang menjadi salah satu indikator penting dalam penilaian kinerja, menunjukkan hasil yang belum optimal. Beberapa posisi, seperti Administrasi, Teknisi, dan Office Boy, mencatatkan hasil yang lebih baik dibandingkan tahun sebelumnya, namun capaian tersebut masih di bawah target yang ditentukan.

Pada tahun 2023, posisi yang diisi oleh karyawan PT DPI di BCA Kanwil 8 berkurang menjadi hanya tiga posisi, yaitu Administrasi, Ekspedisi, dan Office Boy. Meskipun terdapat peningkatan pada beberapa indikator kinerja di posisi Administrasi, namun kinerja karyawan di posisi lainnya masih belum memenuhi harapan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada perbaikan di beberapa area, namun secara keseluruhan kinerja karyawan di PT DPI masih belum maksimal.

Selain data capaian kinerja, penelitian ini juga menemukan data mengenai motivasi kerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa gaji menjadi salah satu faktor utama yang memotivasi karyawan PT DPI di BCA Kanwil 8. Sejak tahun 2021 hingga 2023, 80% karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima. Namun, faktor lainnya seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan juga turut mempengaruhi motivasi kerja. Karyawan merasa hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan akan mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif. Selama tiga tahun tersebut, hubungan dengan rekan kerja dan atasan menunjukkan peningkatan yang signifikan.

Keamanan kerja juga menjadi faktor yang memotivasi karyawan. Data menunjukkan bahwa tingkat rasa aman di tempat kerja terus meningkat, dari 70% pada tahun 2021 menjadi 88% pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan adanya perbaikan dalam hal jaminan keamanan bagi karyawan, yang dapat meningkatkan rasa nyaman dalam bekerja. Meskipun ada perbaikan dalam faktor-faktor motivasi tersebut, beberapa aspek lain masih perlu ditingkatkan, terutama terkait dengan beban kerja dan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja non-fisik juga menjadi perhatian penting dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil survei terhadap karyawan, diketahui bahwa lingkungan kerja non-fisik masih berada dalam kategori buruk. Hasil survei menunjukkan bahwa kerjasama antar karyawan dan hubungan dengan atasan masih menjadi masalah utama yang perlu diperbaiki. Tingginya tingkat turnover karyawan juga menjadi salah satu faktor yang menghambat terciptanya lingkungan kerja yang solid dan kohesif. Adanya ketidakpastian status kerja dan kurangnya aturan yang mengikat karyawan yang keluar dalam masa probation memperburuk situasi ini.

Tingginya tingkat turnover juga berdampak pada kurangnya keharmonisan dalam hubungan antar karyawan. Hal ini menyebabkan kurangnya kerjasama dan komunikasi yang efektif dalam tim. Selain itu, perbedaan lokasi kantor yang mempersulit pertemuan langsung antara karyawan dan atasan juga menjadi faktor yang menghambat terciptanya komunikasi yang lebih baik.

Secara keseluruhan, meskipun terdapat beberapa faktor yang dapat memotivasi karyawan, seperti gaji, hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, serta keamanan kerja, namun aspek lingkungan kerja non-fisik dan tingkat turnover karyawan masih perlu diperbaiki. Kinerja karyawan PT DPI di BCA Kanwil 8 menunjukkan adanya perbaikan di beberapa area, namun masih ada banyak hal yang harus dilakukan untuk mencapai kinerja yang optimal. Jika perusahaan tidak segera melakukan perbaikan dalam hal motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengelolaan SDM, maka kinerja karyawan dan hasil yang diharapkan oleh perusahaan akan sulit tercapai.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Motivasi Kerja**

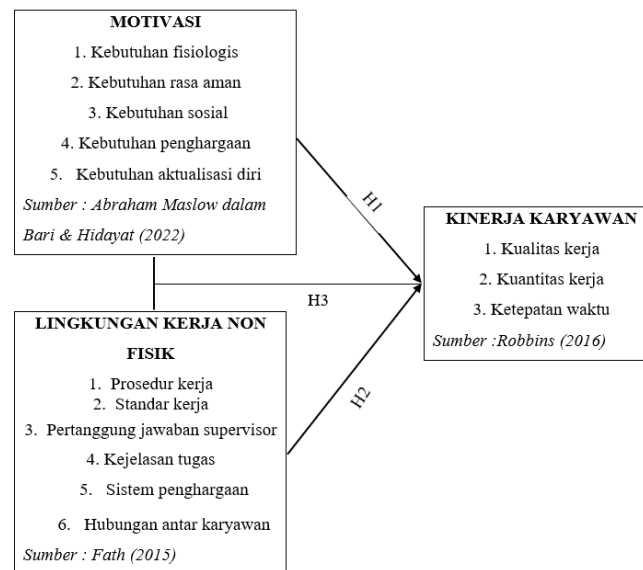
Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. Motivasi kerja adalah hal yang mendorong karyawan (baik bermula dari dalam diri maupun dari luar diri karyawan), akibatnya karyawan tersebut mempunyai gairah, kehendak dan ambisi yang besar serta akan memberikan kontribusi yang besar untuk keberhasilan mencapai tujuan (Supriyadi, 2022:105).

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2021: 31), menyatakan bahwa "lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan". (Bagus Kisworo, 2020: 64), lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan. Setiap karyawan harus menjalin hubungan harmonis baik dengan rekan kerja maupun atasan, mampu berkomunikasi dalam kelompok kerja dan bersikap ramah akan menciptakan motivasi dan produktivitas kerja yang tinggi, dengan adanya hubungan karyawan yang baik maka para karyawan akan dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam perusahaan tersebut (Kambey et al. 2021). Menurut Handayani & Fauzan, (2022) lingkungan kerja yang baik dalam arti membina interaksi kerja yang harmonis antara pegawai dan pemimpin, karena pada hakekatnya kerja adalah suatu kegiatan dan bukan sekedar sumber penghasilan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi juga termasuk disiplin kerja karyawan dan perilaku kerja karyawan. Menurut Rina Yuniarti (2021) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dapat menentukan tercapainya tujuan organisasi (Rachman, 2018). Untuk menilai kerja karyawan maka perlu diadakannya pengukuran penilaian kinerja. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja diantaranya etos kerja dan budaya organisasi. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:106): "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

### Pengembangan Hipotesis

- H1 : Diduga terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dana Purna Investama di Jakarta Pusat.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dana Purna Investama di Jakarta Pusat
- H3 : Diduga terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dana Purna Investama di Jakarta Pusat

### 3. METODE

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah Kuantitatif. Metode kuantitatif adalah sebuah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang pada umumnya digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu. Menurut Sugiyono (2023), data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data yang dikonversi menjadi angka (*scoring*). Jenis data ini umumnya dapat dianalisis menggunakan metode atau teknik statistik. Adapun dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan PT Dana Purna Investama yang tercatat di bulan Desember 2023 dengan menggunakan rumus slovin diperoleh sampel sebanyak 99 responden. Dalam penelitian ini, teknik analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan apabila peneliti ingin meramalkan bagaimana kondisi variabel terikat akan berubah jika dua atau lebih variabel bebas diubah sebagai faktor prediktor (Rosanna, 2019). Selain itu, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independent terhadap variabel dependen.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Korelasi

**Tabel 1. Uji Korelasi Motivasi Kerja Correlations**

	Total X1	Total Y
Total X1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	99
Total Y	Pearson Correlation	.740**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	99

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

Sumber: Output SPSS Versi 27

Berdasarkan data pada tabel tersebut, diketahui bahwa nilai korelasi antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,740 dengan nilai signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2. Uji Korelasi Lingkungan Kerja Non Fisik**  
**Correlations**

	Total X2	Total Y
Total X2	Pearson Correlation	1 .757**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	99 99
Total Y	Pearson Correlation	.757** 1
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	99 99

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

Sumber: Output SPSS Versi 27

Berdasarkan data pada tabel tersebut, diketahui bahwa nilai korelasi antara variabel lingkungan kerja non fisik dengan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,757 dengan nilai signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.200	2.700		2.296	.024
Total X1	.430	.082	.459	5.224	.000
Total X2	.182	.053	.299	3.406	.001

Sumber: Output SPSS Versi 27

a. Dependent Variable: Total Y

$$Y = 6.200 + 0,430 X_1 + 0,182 X_2 + \epsilon$$

Dari hasil tabel tersebut, diketahui bahwa:

1. Nilai constant yang diperoleh yaitu sebesar 6.200 yang mana nilai tersebut merupakan hasil konstan (tetap) dari variabel Y (kinerja karyawan).
2. Variabel X1 (motivasi kerja) memperoleh angka positif yaitu sebesar 0.430 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan
3. Variabel X2 (lingkungan kerja nonfisik) memperoleh angka positif, yaitu sebesar 0,182 yang menandakan bahwa lingkungan kerja non fisik secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 <sup>a</sup>	.432	.420	2.468

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

b. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Output SPSS Versi 27

Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa nilai *R Square* berada pada angka 0,432. Angka tersebut digunakan untuk melihat tingkat kontribusi variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Maka diketahui bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 43,2%.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Apabila nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima dan berlaku pula sebaliknya. Hasil uji t dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut

**Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.200	2.700		2.296	.024
	Total X1	.430	.082	.459	5.224	.000
	Total X2	.182	.053	.299	3.406	.001

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Output SPSS Versi 27

- Pada variabel motivasi kerja, sig berada pada angka 0,000 dan t hitung 5.224. Hasil ini menunjukkan bahwa t hitung pada variabel motivasi kerja sebesar 5.224 > t tabel (1,984) dengan nilai sig 0,000 < 0,005 yang berarti variabel motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. DPI
- Pada variabel lingkungan kerja non fisik, angka sig berada pada angka 0,001 dan t hitung sebesar 3.406. Hasil ini menunjukkan bahwa t hitung pada variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 3.406 > t tabel (1,984) dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,005 yang menandakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT. DPI

### Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel motivasi kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara stimulant dengan spesifikasi sebesar 5%. Adapun hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	445.193	2	222.596	36.541	.000 <sup>b</sup>
	Residual	584.807	96	6.092		
	Total	1030.000	98			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Sumber: Output SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai F sebesar 36,541 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh pada kinerja karyawan PT DPI.

### Pembahasan Penelitian

#### Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diketahui bahwa motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. DPI. Pernyataan tersebut di dukung dengan nilai t hitung > t tabel (5.224 > 1.984) dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,005. Selain itu, pada hasil uji koefisien dan analisis regresi linier berganda juga diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan oleh PT. DPI selaku perusahaan, maka semakin tinggi juga kinerja yang diberikan oleh karyawan tersebut. Motivasi merupakan sebuah cara yang dapat dilakukan untuk mendorong potensi karyawan agar dapat bekerja dengan giat, optimal, dan profuktif untuk mencapai hasil yang optimal. Adapun, motivasi yang dirasakan oleh karyawan PT. DPI ini sesuai dengan tingkatan hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan dan aktualisasi diri yang telah diberikan oleh PT. DPI berhasil mendorong kinerja karyawan.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung dengan nilai t hitung > t tabel (3.406 > 1.984) dengan angka signifikansi 0,001 < 0,005. Selain itu, pada hasil uji koefisien dan analisis regresi linier berganda juga diketahui bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dimiliki dalam sebuah perusahaan, maka semakin tinggi juga kinerja yang akan diberikan oleh karyawan PT. DPI. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang

berkaitan erat antara hubungan pekerja dengan manajemen atau rekan kerja lainnya, dan melibatkan perasaan aman, loyalitas pegawai, serta perasaan puas. Lingkungan kerja non fisik merupakan sebuah lingkungan kerja yang kerap dialami berdasarkan perasaan dan kerap terjadi secara tak kasat mata. Oleh karena itu, sebuah perusahaan atau pemimpin baiknya memperhatikan lingkungan kerja non fisik untuk menciptakan rasa aman dan puas bagi para karyawan untuk tetap mendorong karyawan tersebut melakukan kegiatan kerja dengan lebih baik.

### **Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji simultan, diperoleh nilai F sebesar 36.541 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) maka nilai probabilitas signifikansi  $< 5\%$ . Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 43,2%. Dan sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan pula bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja karyawan PT. DPI. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Maswar, Muhammad Jufri, Zikriati Mahyani (2020) yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Diskominfo Kabupaten Lombok Barat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan.

## **5. PENUTUP**

Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$  dan nilai t hitung  $> t$  tabel ( $5.224 > 1.984$ ), sehingga disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,005$  dan nilai t hitung  $> t$  tabel ( $3.406 > 1.984$ ), sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 36.541 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) maka nilai probabilitas signifikansi  $< 5\%$ . Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 43,2%.

## **6. DAFTAR PUSTAKA**

- Arraniri, Iqbal, dkk. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 1. Cirebon: Insania
- AY Hamali. Caps, 2023 : Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia
- AY Hamali. Yogyakarta: Caps, 2016. 811, 2016 ; PEMAHAMAN STRATEGI BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN. AY Hamali. Penerbit Prenadamedia Group
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2017). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, M. (2019). Teori dan Praktik Manajemen. Jakarta
- Hustia, Anggareany. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 10 Issue 1. Palembang: Universitas Muuhammadiyah
- Maslow dalam Sutrisno, J. (2019). Teori Motivasi. Jakarta: ABC
- Purwanto, Erwan Agus 7 Dyath Ratih Sulistyastuti. (2018). Pelatihan Smartpls 3.0 untuk Pengujian Hipotesis Penelitian Kuantitatif.
- Sedarmayanti, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Modern
- Suryani, Dewi dan Hazmanan Khair. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No 1 69-88.
- Susan, Eri. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol 9 No 2
- Sutrisno, J. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta
- Yuniarti, Rina, dkk. (2021). Kinerja Karyawan Tinjauan Teori dan Praktis. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung