

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Cabang Pegadaian Kelapa Dua Depok

Iqbal Saputra¹, Taat Kuspriyono², Yunidyawati Azlina³

¹⁻³ Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Korespondensi penulis: adharandi12@email.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of motivation and physical work environment on employee performance at the Pegadaian Branch Office in Kelapa Dua, Depok. The method used is a quantitative approach with the distribution of questionnaires to 33 respondents as samples. This study uses a saturated sampling technique. The data analysis was conducted using IBM SPSS version 21 through validity tests, reliability tests, classic assumption tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity), multiple linear regression tests, T tests, F tests, and determination coefficients. The results show that both motivation and physical work environment partially have a positive and significant effect on employee performance. Motivation contributes 50.4%, while the physical work environment contributes 50.9%. Simultaneously, both motivation and physical work environment together have an influence on employee performance of 63.8%. Meanwhile, the rest is influenced by other factors that were not examined in this research. Based on the results of this study, it can be concluded that increasing motivation and improving the physical work environment can effectively enhance employee performance. These findings are expected to serve as a reference for management in making human resource policy decisions. Future researchers are encouraged to increase the number of respondents and introduce other variables to obtain more detailed analysis results.*

Keywords: *Employee Performance; Employee Productivity; Job Satisfaction; Physical Work Environment; Work Motivation*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang Pegadaian Kelapa Dua Depok. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 33 responden sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan software IBM SPSS versi 21 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolonieritas, heteroskedastisitas) uji regresi linear berganda, Uji T, Uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja fisik secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memberikan kontribusinya sebesar 50,4%, sedangkan lingkungan kerja fisik sebesar 50,9%. Secara simultan, keduanya baik motivasi dan lingkungan kerja fisik sama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 63,8%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi serta perbaikan lingkungan kerja fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara efektif. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen dalam pengambilan kebijakan sumber daya manusia. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah jumlah responden serta mengganti dengan variabel lain untuk mendapatkan hasil analisis yang lebih detail.

Kata kunci: Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja Fisik; Motivasi Kerja; Produktivitas Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Di dunia profesional yang kian agresif persaingannya, entitas bisnis dituntut dengan tujuan bisa meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal. Motivasi menjadi salah satu elemen krusial yang memberi kontribusi terhadap menentukan performa karyawan. Motivasi ini bisa berakar dari motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, dan berfungsi sebagai pendorong untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Ketika tingkat motivasi tinggi, karyawan cenderung bekerja dengan lebih antusias, produktif, dan memegang tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Kesadaran akan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja inilah yang mendorong Pegadaian untuk terus mengembangkan strategi peningkatan semangat kerja karyawan. Pegadaian sebagai salah satu lembaga keuangan non-bank milik negara, terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja SDM-nya. Salah satunya melalui peningkatan motivasi dan perbaikan lingkungan kerja. Kantor Cabang Pegadaian Kelapa 2 Depok merupakan unit kerja yang memiliki peran penting dalam mendukung pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu dipastikan bahwa para karyawannya memiliki motivasi tinggi dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung.

Namun demikian, dalam kenyataannya masih terdapat berbagai tantangan, seperti penurunan semangat kerja, kejenuhan, dan keluhan terhadap kondisi fisik lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja. Dengan demikian penting untuk melakukan penelitian guna mengetahui sejauh mana motivasi dan kondisi lingkungan kerja fisik mempengaruhi performa kerja karyawan di lingkungan Kantor Cabang Pegadaian Kelapa Dua Depok.

Salah satu fenomena yang mencerminkan pentingnya perhatian terhadap aspek motivasi di Kantor Cabang Pegadaian Kelapa Dua Depok adalah munculnya rasa jenuh yang dialami oleh beberapa karyawan karena sifat pekerjaan yang bersifat monoton dan minim variasi. Pekerjaan yang dijalani cenderung berulang dari hari ke hari, seperti proses input data, verifikasi dokumen, atau pelayanan transaksi yang memiliki alur yang sama tanpa perubahan berarti. Kondisi ini secara perlahan dapat menurunkan motivasi kerja, baik dari sisi intrinsik maupun dari sisi ekstrinsik. Jika dibiarkan, situasi ini berpotensi memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selain motivasi, aspek lingkungan kerja fisik juga menjadi perhatian penting dalam mendukung performa kerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi langsung yang dilakukan oleh penulis di Kantor Cabang Pegadaian Kelapa Dua Depok, ditemukan beberapa kondisi yang menggambarkan keterbatasan pada sisi fisik tempat kerja. Kantor ini terletak di deretan ruko dan menempati posisi paling pojok, dengan area parkir yang cukup sempit. Meskipun area luar seperti lokasi kantor dan kapasitas parkir mungkin tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, kondisi di dalam kantor justru memperlihatkan adanya hambatan yang lebih signifikan.

Saat penulis melakukan kunjungan dan wawancara dengan pimpinan cabang, ruang yang digunakan untuk aktivitas kerja terlihat cukup sempit. Salah satu momen yang cukup mencolok terjadi ketika penulis duduk untuk melakukan wawancara di samping meja yang posisinya berdekatan dengan lorong sempit menuju tangga ke lantai dua. Pada saat itu, seorang office boy (OB) yang hendak melintas sempat mengalami kesulitan karena akses lorong terhalang oleh kursi yang penulis duduki. Situasi ini menggambarkan bahwa tata letak ruangan

yang terlalu sempit atau tidak ergonomis dapat menghambat kelancaran aktivitas sehari-hari di kantor, baik bagi karyawan maupun tamu yang datang. Kondisi lingkungan kerja fisik yang tidak ideal seperti ini dapat berdampak pada kenyamanan dan efisiensi kerja, terutama jika berlangsung dalam jangka waktu panjang. Ketidaknyamanan dalam pergerakan, sempitnya ruang kerja, dan tidak optimalnya penataan ruang dapat memengaruhi fokus dan konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji sejauh mana kondisi lingkungan kerja fisik yang ada berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor tersebut.

Dari sisi kinerja karyawan, sempat terjadi ketidaksesuaian antara target layanan dengan realisasi pelayanan dalam beberapa periode waktu. Hal ini terlihat dari meningkatnya antrean nasabah saat jam sibuk, serta waktu penyelesaian transaksi yang melebihi standar waktu pelayanan. Beberapa laporan juga mencatat adanya kesalahan input data karena kurangnya fokus dan konsentrasi pegawai saat jam kerja padat. Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa terdapat isu-isu riil di lingkungan Kantor Cabang Pegadaian Kelapa Dua Depok yang patut ditelusuri lebih dalam. Penulis merasa penting untuk meneliti lebih jauh sejauh mana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh (Aulia & Ariyanto, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil fenomena diatas maka penulis menemukan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan bekerja dalam lingkungan fisik yang mendukung, cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pemberian motivasi kerja yang baik serta menciptakan lingkungan kerja fisik yang nyaman dan memadai. Temuan ini memperkuat dasar pemikiran bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan maupun parsial memiliki potensi besar dalam memengaruhi hasil kinerja karyawan. Dengan demikian, penulis memutuskan untuk meneliti lebih lanjut kedua variabel tersebut. Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi secara akademis, tetapi juga dapat menjadi masukan yang berguna bagi manajemen dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara menyeluruh dan diharapkan bisa menyumbangkan gambaran empiris dan menjadi dasar terhadap pihak manajemen dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan, baik melalui pendekatan peningkatan motivasi maupun perbaikan lingkungan kerja fisik.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Motivasi berasal dari kata motive atau dalam bahasa Latin *movere*, yang berarti “mengerahkan”. Pengertian ini kemudian dijabarkan lebih lanjut oleh beberapa ahli. Menurut Wibowo dalam (Aulia & Ariyanto, 2022) “Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan”. Beberapa elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus, dan adanya tujuan. Motivasi juga dipahami sebagai hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Fahmi Fikri et al, 2020).

Sedangkan menurut pandangan (Siahaan & Supriyadi, 2021) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang membuat seorang anggota dalam organisasi secara sukarela mengeluarkan semua kemampuan yang dimiliki, berupa keterampilan, waktu, dan tenaga, serta bertanggung jawab dalam penyelenggaraan semua kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan dari penjelasan diatas penulis menyimpulkan bahwa motivasi tidak hanya memicu seseorang untuk bertindak, tetapi juga mendorong mereka untuk bekerja dengan efektif, penuh tanggung jawab, dan secara sukarela mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki demi mencapai hasil yang diinginkan, baik secara pribadi maupun dalam konteks organisasi.

Indikator Motivasi

Menurut Maslow dalam (Aulia & Ariyanto, 2022) indikator motivasi kerja antara lain:

A. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar pada setiap manusia untuk mempertahankan hidup, jadi kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang sangat mutlak yang harus dipenuhi oleh manusia untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya.

B. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman ini diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari hal-hal yang mengancam seperti kriminalitas, perang, terorisme, penyakit, takut, cemas, bahaya, kerusakan dan bencana alam.

C. Kebutuhan Hubungan Sosial

Hubungan sosial merupakan interaksi sosial yang dinamis yang menyangkut hubungan antar individu maupun antarkelompok. Kebutuhan ini meliputi dorongan untuk dibutuhkan oleh orang lain agar ia dianggap sebagai warga Negara komunitas sosialnya.

D. Kebutuhan Penghargaan

Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status dan keyakinan akan diri sendiri.

E. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Pada tahap ini, seseorang mengembangkan semaksimal mungkin segala potensi yang dimilikinya. a) Daya Pendorong, yaitu hal yang mendorong karyawan untuk membangkitkan motivasi dalam bekerja. Daya pendorong ini merupakan dorongan utama karyawan untuk memotivasi diri sendiri dalam bekerja dan sebagai penyemangat. b) Kemauan dan Kerelaan, yaitu kemauan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dalam artian mengerjakan seluruh pekerjaan dengan tepat waktu dan sesai jadwal yang telah ditetapkan. Berbentuk rasa ikhlas mengerjakan pekerjaan dan sadar pekerjaan itu merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan. Dengan melakukan pekerjaan dengan ikhlas maka karyawan tersebut akan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. c) Membentuk Keahlian dan Keterampilan, pekerjaan yang dilakukan dapat membentuk keahlian baru, mengasah ataupun membentuk keterampilan yang telah dimiliki. d) Tanggung Jawab, yaitu bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang dilakukan.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Bahmid & Purnama, 2023).

Sedangkan menurut Afandi dalam (Vika Andriani, 2025) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan.

Indikator – indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator lingkungan kerja fisik menurut (I Made Dedi Adi Pratama & I Ketut Sutapa, 2021) adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan
- b. Suhu
- c. Udara

- d. Suara Bising
- e. Bau tidak sedap
- f. Keamanan Kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kata lain dari kata dalam bahasa Inggris yaitu *performance*. Secara umum, kinerja dapat dipahami sebagai prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi.

Menurut (I Made Dedi Adi Pratama & I Ketut Sutapa, 2021) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja juga dapat dipahami sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Aulia & Ariyanto, 2022).

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan.

Indikator – indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbin dalam (Safitri, 2022) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Tanggung Jawab
- d. Kerjasama
- e. Inisiatif

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memilih Kantor Pegadaian Cabang Kelapa Dua Depok sebagai subjek penelitian serta menggunakan pendekatan kuantitatif statistik. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan yang ada di Kantor Pegadaian Cabang Kelapa Dua Depok yaitu sebanyak 33 karyawan, penelitian menerapkan teknik *sampling* jenuh karena populasi relatif kecil yang seluruh populasi dijadikan sampel. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan diukur menggunakan Skala Likert.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS 21 dengan melakukan uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, melakukan uji F dan uji T, serta uji koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi antar variabel terhadap Kinerja Karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat perbandingan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel (Pinton Setya Mustafa et al., 2022). Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas X1, X2, Y

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,566	0,344	VALID
	X1.2	0,611	0,344	VALID
	X1.3	0,765	0,344	VALID
	X1.4	0,621	0,344	VALID
	X1.5	0,578	0,344	VALID
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	X2.1	0,746	0,344	VALID
	X2.2	0,565	0,344	VALID
	X2.3	0,674	0,344	VALID
	X2.4	0,577	0,344	VALID
	X2.5	0,678	0,344	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,813	0,344	VALID
	Y2	0,813	0,344	VALID
	Y3	0,588	0,344	VALID
	Y4	0,836	0,344	VALID
	Y5	0,836	0,344	VALID

Sumber: Olah data menggunakan SPSS 21

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner tiap variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai r hitung yang diperoleh lebih besar daripada nilai r tabel (0.344).

Uji Reliabilitas

Sebuah instrumen kuesioner dianggap reliabel jika memberikan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu, meskipun pengujian dilakukan berulang kali (Ahmad et al., 2022). Ini menunjukkan bahwa kuesioner tersebut dapat diandalkan. Penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,60 (Suryadin et al., 2022).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas X1, X2, Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,620	RELIABLE
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,654	RELIABLE
Kinerja Karyawan (Y)	0,831	RELIABLE

Sumber: Olah data menggunakan SPSS 21

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini untuk 3 variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Melakukan 3 uji asumsi klasik diantaranya yaitu uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

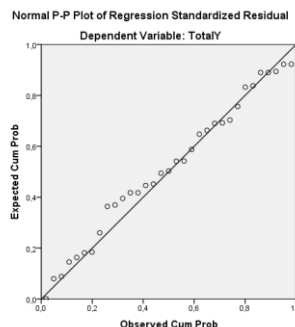
Jika model regresi tersebut valid, maka nilainya akan sangat mendekati kondisi normal atau mengikuti distribusi normal (Nuryadi et al., 2017). Jika nilai Sig (2-tailed) $>0,05$, bisa dikatakan bahwa sekumpulan data terdistribusi secara normal. Uji ini dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov dan melihat grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorv-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,23924423
	Absolute	,117
Most Extreme Differences	Positive	,071
	Negative	-,117
Kolmogorov-Smirnov Z		,673
Asymp. Sig. (2-tailed)		,755
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan tabel IV.3 diperoleh hasil uji normal tabel Asymp.Sig.(2-tailed) menghasilkan nilai $0,755 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Motivasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini berdistribusi secara normal

**Gambar 1.** Grafik Normal P-Plot

Grafik Normal P-Plot diatas menunjukkan hasil dari pengujian normalitas. Ada titik-titik yang berada di sepanjang garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Uji normalitas dilaksanakan untuk memastikan bahwa distribusi residu mengikuti pola normal.

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengevaluasi model regresi yang dihasilkan dari hubungan antar variabel independen (Wahyuning, 2021). Hasil Multikolinieritas ditampilkan dalam tabel coefficients dan diperiksa pada statistik colinearity dengan melihat nilai Tolerance dan nilai VIF. Apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-.636	2.892		-.220	.828		
	MOTIVASI	.547	.168	.444	3.261	.003	.652	1.533
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.497	.150	.452	3.324	.002	.652	1.533

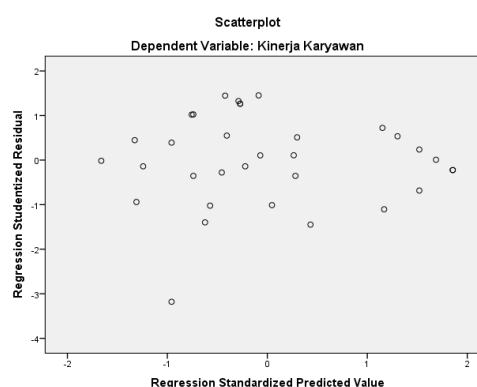
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: diolah menggunakan SPSS 21, 2025

Berdasarkan hasil pengujian Multikolonieritas diatas, nilai Tolerance variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik adalah sama sebesar $0,652 > 0,10$ dan memperoleh nilai VIF sebesar $1,533 < 10$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menentukan apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varians pada setiap residual (*Statistika terapan*, n.d.). Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode Scatter Plot. 1) Jika titik – titik menyebar namun membentuk pola tertentu yang jelas seperti pola menyempit, bergelombang melebar maka hal tersebut mengindikasi adanya heterokedastisitas. 2) Jika penyebaran titik – titik menyebar secara acak disekitar garis 0 pada sumbu Y, baik diatas maupun dibawah, maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatter Plot

Dalam hasil pengujian ini, seperti yang terlihat pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan tidak menunjukkan adanya heterokedastisitas, sehingga peneliti dapat melanjutkan dengan pengujian selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh yang terjadi antara beberapa variabel, yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y) (Sahir, 2021).

Tabel 5.Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	-.636	2.892		-.220
	MOTIVASI	.547	.168	.444	3.261
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.497	.150	.452	3.324

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 21

Bentuk persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah:

$$Y = (-0,636) + (0,547 \times X1) + (0,497 \times X2)$$

Berdasarkan bentuk persamaannya maka dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai konstanta sebesar -0,636 yang dapat diartikan negatif, menunjukkan bahwa jika Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) sama dengan nol, atau tidak mengalami perubahan, maka tingkat Kinerja karyawan cenderung menurun sebesar -0,636.

Sedangkan untuk nilai koefisien yang diperoleh pada Variabel Motivasi adalah sebesar 0,547. Ini berarti ketika variabel independen tetap, dan Motivasi (X1) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan diperkirakan akan meningkat sebesar 0,547. Dengan kata lain, kenaikan nilai dari variabel Motivasi berkontribusi kepada kinerja karyawan adalah 0,547.

Untuk nilai koefisien regresi yang diperoleh variabel Lingkungan Kerja Fisik adalah sebesar 0,497. Ini menunjukkan bahwa jika variabel independen lainnya tetap, dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) mengalami kenaikan sebesar 1%, Kinerja Karyawan diperkirakan akan meningkat sebesar 0,497.

Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui peran signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis yang digunakan dalam Uji T adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Sebelum mencari t tabel perlu menentukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = df (a/2 : n - k - 1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2 : 33 - 2 - 1) \\ = 0,025/30 = 2,042$$

Maka nilai t tabel nya adalah 2,042, adapun hasil perhitungan untuk t hitung nya adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji T Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.636	2.892		-.220	.828		
	MOTIVASI	.547	.168	.444	3.261	.003	.652	1.533
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.497	.150	.452	3.324	.002	.652	1.533

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah data menggunakan SPSS 21

Berdasarkan hasil tabel diatas nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 3,261. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, berdasarkan hasil ini dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan t hitung sebesar 3,324. Sehingga dapat disimpulkan semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik, maka kinerja karyawan juga meningkat.

Uji F (Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara Bersama-sama (simultan) antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun pembuktian hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5%.

Berikut rumus perhitungan F tabel:

$$df = (n - k - 1)$$

$$n = 33$$

$$k = 2$$

$F_{tabel} = (33 - 2 - 1) = 30$, dari hasil tersebut maka nilai F tabel dapat dilihat pada distribusi statistik dengan tingkat kepercayaan 5% dan memperoleh F tabel sebesar 4,18.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	282.515	2	141.257	26.411	.000 ^b
1	Residual	160.455	30	5.348		
	Total	442.970	32			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, MOTIVASI

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan hasil uji F yang ditampilkan pada tabel diatas, diperoleh nilai F-hitung sebesar 26.411 dengan signifikansi 0.000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa model regresi yang dibangun signifikan secara statistik. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik pada Kantor Cabang Pegadaian Kelapa Dua Depok sama sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji ini dilakukan untuk mengukur besarnya persentase pengaruh antara masing–masing variabel independen terhadap variabel dependen (Imam Machali, 2021). Berikut hasil dari uji koefisien determinasi parsial pada variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berikut hasil uji Koefisien Determinasi untuk Variabel Motivasi (X1):

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi X1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.488	2.661

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi parsial pada tabel diatas, diperoleh bahwa variabel Motivasi memiliki kontribusi sebesar 0,504. Artinya, sebesar 50,4% variasi pada kinerja karyawan pada Kantor Cabang Pegadaian Kelapa Dua Depok dapat dijelaskan oleh variabel motivasi. Sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi X2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.509	.494	2.648

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi parsial pada tabel diatas, diperoleh bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki kontribusi sebesar 0,509. Artinya, sebesar 50,9% variasi pada kinerja karyawan pada Kantor Cabang Pegadaian Kelapa Dua Depok dapat dijelaskan oleh variabel motivasi. Sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X). Adapun hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.638	.614	2.313

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 21

Perhitungan R square nya:

$$0,638 \times 100\% = 63,8\%$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang terlihat pada tabel diatas terlihat nilai R square yang diperoleh sebesar 0 ,638 yang menunjukkan bahwa sebesar 63,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik. Sedangkan 36,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 33 responden di Kantor Cabang Pegadaian Kelapa Dua Depok. Secara garis besar, penelitian ini menemukan adanya pengaruh yang kuat dan signifikan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

Secara Parsial variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai kontribusi sebesar 50,4% yang berarti dalam penelitian ini variabel motivasi secara individu mampu menjelaskan pengaruhnya sebesar 50,4% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan kontribusi sebesar 50,9%.

Secara simultan variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kedua variabel tersebut memberikan variasi terhadap kinerja karyawan sebesar 63,8% dibuktikan dengan hasil R^2 yang di peroleh sebesar 0.638 (63,8%). Sedangkan sisanya sebesar 36,2% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dilihat dari hasil penelitian ini, ada beberapa saran yang ingin disampaikan penulis yaitu manajemen perusahaan disarankan untuk fokus terhadap peningkatan motivasi dan perbaikan lingkungan kerja fisik melalui melaksanakan program yang berkelanjutan untuk menjaga serta meningkatkan semangat kerja karyawan serta melakukan perbaikan atau pemeliharaan dan perawatan terhadap fasilitas atau aspek – aspek fisik yang ada di lingkungan kantor seperti penerangan, tata letak, suhu ruangan, untuk memastikan kenyamanan karyawan saat bekerja. Sedangkan untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah jumlah responden yang lebih besar untuk meningkatkan hasil analisis, serta mengganti atau menambahkan variabel lain yang relevan selain motivasi dan lingkungan kerja fisik agar mendapatkan hasil analisis yang lebih rinci terkait faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, F., Baiatun, N., Napitupulu, D., Abdillah, F., Utama, A. A. G. S., Zonyfar, C., Nuraini, R., Purnia, D. S., Setyawati, I., Evi, T., Permana, S. D. H., & Sumartiningsih, M. S. (2022). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). CV Pena Persada. In *Andrew's Disease of the Skin Clinical Dermatology*.
- Aulia, M., & Ariyanto, A. (2022). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT BNI Tbk Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(4), 554. <https://doi.org/10.32493/jism.v2i4.26655>
- Bahmid, B. Z., & Purnama, N. I. (2023). Pengaruh motivasi kerja non finansial, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. *Niagawan*, 12(3), 171. <https://doi.org/10.24114/niaga.v12i3.50009>
- Fikri, H. F., Runtoni, H., Azmi, M., & M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan. *Paper Knowledge: Toward a Media History of Documents*.
- Pratama, I. M. D. A., & Sutapa, I. K. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Fave Hotel Kuta Bali. *Journal Research of Management*, 2(2), 256-264. <https://doi.org/10.51713/jarma.v2i2.53>
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif). Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/50344/1/Metode%20Penelitian%20Kuantitatif%20%28Panduan%20Praktis%20Merencanakan%2C%20Melaksa.pdf>
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Buku Ajar Dasar-dasar Statistik Penelitian*. Sibuku Media.

- Mustafa, P. S., Gusdiyanto, H., Victoria, A., Masgumelar, N. K., Lestariningsih, N. D., Maslacha, H., Ardiyanto, D., Hutama, H. A., Boru, M. J., Fachrozi, I., Selestiano, E. I., Prasetyo, T. B., & Romadhana, S. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Tindakan Kelas dalam Pendidikan Olahraga*. Sustainability (Switzerland), 11(1). <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf>
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi di PT.Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 14-25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati, Ed.; 1st ed.). Jawa Timur: KBM Indonesia. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2).
- Siahaan, J., & Supriyadi, E. (2021). Analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT XYZ. *Sistemik: Jurnal Ilmiah Nasional Bidang Ilmu Teknik*, 9(02), 9-17. <https://doi.org/10.53580/sistemik.v9i02.58>
- Suryadin, K. A. M. J. U. A., Ardiawan, H. Z. F. T. M. K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Vol. 4, No. 1).
- Andriani, V., & H. M. (2025). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. 3(1), 53-61.
- Wahyuning, S. (2021). *Statistik Dasar-Dasar*.
- Puspitasari, A., Kodir, M. A., & Muslikh, M. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Area Semarang. *BanKu: Jurnal Perbankan dan Keuangan*, 4(2), 96–104. <https://doi.org/10.33758/banku.v4i2.446>