

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada UD. Merpati Mas Kediri)

Oleh :

Ahmad Fauzi

Dosen Pembimbing :

Dr. Noermijati, SE., MTM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Merpati Mas. Jumlah karyawan UD. Merpati Mas yang digunakan sebagai sampel sebanyak 97 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *sensus*. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Kata Kunci : Lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, kinerja karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Dunia usaha yang berkembang dengan pesat dewasa ini membuat semakin banyak perusahaan yang timbul, sehingga persaingan antara perusahaan yang sejenis semakin tajam. Agar suatu perusahaan dapat menjaga kelangsungan hidupnya dan bersaing dalam bidang usahanya, maka perusahaan diharapkan mampu menganalisis dan mengantisipasi terhadap persaingan usaha dari perusahaan lain yang berada pada lingkungan tersebut. Perusahaan yang didirikan pada dasarnya mempunyai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Salah satu penunjang usaha untuk mencapai tujuan tersebut adalah manajemen sumber daya manusia.

Manusia sebagai tenaga kerja mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Faktor tenaga kerja merupakan salah satu bagian dari seluruh proses pelayanan dan

mempunyai peranan yang besar terhadap produktifitas perusahaan. Dalam hal ini tenaga manusia tidak hanya diartikan sebagai salah satu faktor proses produksi, tetapi juga merupakan unsur yang sangat menentukan dalam proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja yang baik merupakan faktor yang sangat dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi kerja karena dengan lingkungan kerja yang baik yang diciptakan oleh pihak perusahaan., mengindikasikan adanya upaya dari perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dalam meningkatkan motivasi kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas tersebut sangat dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima, mutasi, promosi dan jaminan hari tua. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja dimana perlengkapan dan fasilitas yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas terpenuhi, suasana kerja yang harmonis antara karyawan dan lingkungan mendukung dalam pelaksanaan tugas. Kesadaran tersebut dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan.

Lingkungan kerja fisik yang baik adalah lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan motivasi kerja yaitu tata ruang kerja yang tepat, cahaya dalam ruangan yang cukup, suhu udara yang tepat dan suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja. Dengan demikian maka diharapkan karyawan akan bisa meningkatkan motivasi kerjanya.

Lingkungan kerja fisik yang baik dimaksudkan agar para karyawan mempunyai motivasi kerja serta tingkat produktivitas yang tinggi terhadap perusahaan sehingga dapat bekerja sama dengan baik dan memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan. Sebab, dalam persaingan usaha yang sangat ketat, tidak menutup kemungkinan adanya perpindahan karyawan pada perusahaan lain yang dapat berpengaruh pada kinerja dan produktivitas perusahaan itu sendiri.

Mathis dan Jackson (2006), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Sedangkan Hasibuan (2006) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan yang dimiliki sebuah perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh faktor seperti motivasi kerja dari individu karyawan. Menurut Hasibuan (2006) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Selain itu

Mangkunegara (2000) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki perusahaan dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks.

Penelitian Lee dan Kulviwat (2008) dan Rayyan (2012) meneliti pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan, hal ini berarti bahwa meningkatnya motivasi kerja diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan diharapkan akan meningkatkan kinerja dari perusahaan.

Lingkungan kerja fisik adalah suatu lingkungan disekitar para karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja fisik yang baik akan meningkatkan motivasi kerja. Ketika motivasi kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan dapat memenuhi tujuan perusahaan, baik untuk mempertahankan kinerja yang ada maupun ekspansi di masa yang akan datang. Sebaliknya, tujuan perusahaan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Sebagaimana perusahaan lain pada umumnya, UD. Merpati Mas menjadikan karyawan sebagai suatu asset yang sangat berharga dan harus dipertahankan dengan berusaha untuk menciptakan suatu kondisi yang baik yang dapat menciptakan motivasi kerja para karyawan. Pemilihan UD. Merpati Mas sebagai obyek penelitian adalah sedikitnya penelitian mengenai lingkungan kerja fisik pada UKM, sehingga mendorong dilakukannya penelitian ini.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja ?
3. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja?

1.2. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sebuah kawasan atau tempat untuk bekerja. Adapun pengertian lingkungan kerja memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh para pakar diantaranya dikemukakan oleh Render dan Heizer (2001) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “tempat bekerja yang mempengaruhi hasil kerja dan mutu kehidupan kerja mereka.” Secara genetis setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Lingkungan kerja dapat dikatakan sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal. Menurut Nitisemito (1994) “...terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja fisik antar lain pencahayaan, pewarnaan, pertukaran udara, kebisingan, kebersihan, dan keamanan”.

2.2 Motivasi Kerja

Menurut Robbins, et al., (2007) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Mathis dan Jackson, (2006) motivasi adalah hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Menurut Hasibuan (2008) motivasi adalah cara untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan (karyawannya) untuk

meningkatkan keinginan yang kuat dalam bekerja sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan.

2.3 Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

- a. Kuantitas output
- b. Kualitas output
- c. Jangka waktu output
- d. Kehadiran di tempat kerja
- e. Sikap kooperatif

2.4 Hipotesis

1. H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja.
2. H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
3. H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. H4 : Terdapat pengaruh secara tidak langsung dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan UD. Merpati Mas di Kediri. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan UD. Merpati Mas. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 97 orang karyawan tidak termasuk pimpinan. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus, yaitu mengambil seluruh jumlah anggota populasi yang ada didalam objek penelitian, sehingga jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 97 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan alat analisis menggunakan *path analysis*.

4. HASIL

Pengujian hipotesis berdasarkan dari tabulasi kuisioner yang diperoleh dari jawaban responden yaitu karyawan perusahaan yang kemudian dianalisis dengan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur ini digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung, dimana digunakan untuk menguji hubungan antara *Lingkungan Kerja Fisik* terhadap *Motivasi Kerja*, *Motivasi Kerjaterhadap Kinerja*, dan *Lingkungan Kerja Fisikterhadap Kinerja* melalui *Motivasi Kerja*. Secara umum, struktur hubungan kausal antara ketiga hipotesis tersebut dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 1
Diagram Path

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Tabel 1. Hasil Pengujian Analisis Jalur

Variabel	Koefisien Beta	t hitung	t Tabel 5%	Sig. t
<i>Lingkungan Kerja Fisik -> Motivasi Kerja</i>	0,934	25,415	1,985	0,000
<i>Lingkungan Kerja Fisik -> Kinerja Karyawan</i>	0,695	8,871	1,985	0,000
<i>Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan</i>	0,280	3,572	1,985	0,000
<i>Lingkungan Kerja Fisik -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan</i>	0,262	-	-	-

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

4.1. Uji Hipotesis Pertama

Hasil analisis jalur dengan t hitung 25,413 dan lebih besar dari t Tabel 1,985 atau tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari alpha 5% menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara *Lingkungan Kerja Fisik (X)* terhadap *Motivasi Kerja (Z)*. Nilai koefisien 0,943 dan bertanda positif menyatakan bahwa bentuk hubungan *Lingkungan Kerja Fisik (X)* terhadap *Motivasi Kerja(Z)* adalah berbanding lurus yang berarti bahwa semakin tinggi faktor *Lingkungan Kerja Fisik (X)* yang dinilai oleh responden, maka akan meningkatkan *Motivasi Kerja (Z)* tersebut. Besarnya koefisien korelasi 0,934 menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat antara *Lingkungan Kerja Fisik (X)* terhadap *Motivasi Kerja (Z)*. Kontribusi pengaruh variabel *Lingkungan Kerja Fisik (X)* terhadap *Motivasi Kerja (Z)* dapat dijelaskan dengan persamaan berikut :

4.2. Uji Hipotesis Kedua

Berdasarkan Tabel 4.17, dapat dilihat bahwa hasil analisis jalur dengan t hitung 8,871 dan lebih besar dari t Tabel 1,985 atau tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari alpha 5% menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara *Lingkungan Kerja Fisik (X)* terhadap *Kinerja Karyawan (Y)*. Nilai koefisien 0,695 dan bertanda positif menyatakan bahwa bentuk hubungan *Lingkungan Kerja Fisik (X)* terhadap *Kinerja Karyawan (Y)* adalah berbanding lurus yang berarti bahwa semakin tinggi faktor *Lingkungan Kerja Fisik (X)* yang dinilai oleh responden, maka akan meningkatkan *Kinerja Karyawan (Y)* tersebut. Besarnya koefisien korelasi 0,957 menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat antara *Lingkungan Kerja Fisik (X)* terhadap *Kinerja Karyawan (Y)*. Besarnya koefisien determinasi 0,916 menjelaskan bahwa 91,6% *Kinerja Karyawan (Y)* dipengaruhi oleh *Lingkungan Kerja Fisik (X)*, sementara sisanya 8,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian yang dilakukan. Kontribusi pengaruh variabel *Lingkungan Kerja Fisik (X)* terhadap *Kinerja Karyawan (Y)* dapat dijelaskan dengan persamaan berikut :

4.3. Uji Hipotesis Ketiga

Berdasarkan Tabel 4.17, dapat dilihat bahwa hasil analisis jalur dengan t hitung 3,572 dan lebih besar dari t Tabel 1,985 atau tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari α 5% menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara *Motivasi Kerja (Z)* terhadap *Kinerja Karyawan (Y)*. Nilai koefisien 0,280 dan bertanda positif menyatakan bahwa bentuk hubungan *Motivasi Kerja (Z)* terhadap *Kinerja Karyawan (Y)* adalah berbanding lurus yang berarti bahwa semakin tinggi faktor *Motivasi Kerja (Z)* yang dinilai oleh responden, maka akan meningkatkan *Kinerja Karyawan (Y)* tersebut. Besarnya koefisien korelasi 0,930 menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat antara *Motivasi Kerja (Z)* terhadap *Kinerja Karyawan (Y)*. Besarnya koefisien determinasi 0,864 menjelaskan bahwa 86,4% *Kinerja Karyawan (Y)* dipengaruhi oleh *Motivasi Kerja (Z)*, sementara sisanya 13,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian yang dilakukan. Kontribusi pengaruh variabel *Motivasi kerja (Z)* terhadap *Kinerja Karyawan (Y)* dapat dijelaskan dengan persamaan berikut :

4.4. Hipotesis Keempat

Berdasarkan Tabel 4.17, dapat dilihat bahwa hasil analisis jalur dengan t hitung pada hubungan *Lingkungan Kerja Fisik (X)* terhadap *Motivasi Kerja (Z)* dan *Motivasi Kerja (Z)* terhadap *Kinerja Karyawan (Y)* yang signifikan menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara *Lingkungan Kerja Fisik (X)* terhadap *Kinerja Karyawan (Y)* melalui *Motivasi Kerja (Z)*. Pengujian pengaruh tidak langsung merupakan hasil ikutan dari pengaruh langsung. Koefisien pengaruh tidak langsung diperoleh dari hasil perkalian antara koefisien pengaruh langsung yang membentuknya. Jika koefisien pengaruh langsung signifikan maka hasil pengujian pengaruh tidak langsung dinyatakan signifikan. Nilai koefisien 0,262 dan bertanda positif menyatakan bahwa bentuk hubungan *Lingkungan Kerja Fisik (X)* terhadap *Kinerja Karyawan (Y)* melalui *Motivasi Kerja (Z)* adalah berbanding lurus yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat *Lingkungan Kerja Fisik (X)*, maka tingkat *Kinerja Karyawan (Y)* akan meningkat pula seiring dengan meningkatnya *Motivasi Kerja (Z)*.

5. Pembahasan

5.1. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis Pertama

Berdasarkan kajian empirik yang telah dilakukan, terdapat beberapa hasil penelitian yang menyatakan bahwa Motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dimana tempat karyawan tersebut bekerja Kristanti (2012) dan Shidiqiyah (2010). Dalam penelitian ini digunakan variabel lingkungan kerja fisik untuk mengukur pengaruhnya terhadap Motivasi kerja UD. Merpati Mas. Indikator dari variabel lingkungan kerja fisik terdiri dari penerangan, kebersihan, kebisingan dan udara. Sedangkan indikator variabel Motivasi kerja terdiri dari karakteristik individu, karakteristik pekerjaa, dan karakteristik situasi kerja. Dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Maka H1 diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristanti (2012) dan Shidiqiyah (2010) yang kesemua hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

5.2. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis Kedua

Nitisemito (1994:183) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan, misalnya kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, suhu ruangan dan tingkat kebisingan. Dalam penelitian ini digunakan variabel lingkungan kerja fisik untuk mengukur pengaruhnya terhadap Motivasi kerja UD. Merpati Mas. Indikator dari variabel lingkungan kerja fisik terdiri dari penerangan, kebersihan, kebisingan dan udara. Indikator variabel Motivasi kerja terdiri dari karakteristik individu, karakteristik pekerja, dan karakteristik situasi kerja. Dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H2 diterima.

5.3. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong karyawan untuk melakukan tindakan, dalam penelitian ini tindakan yang dimaksud adalah kinerja dari karyawan tersebut. Indikator variabel Motivasi kerja terdiri dari karakteristik individu, karakteristik pekerja, dan karakteristik situasi kerja. Sedangkan indikator dari kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, disimpulkan bahwa H3 diterima dalam penelitian ini. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lee dan Kulviwat

(2008) dan Rayyan (2012) yang juga menunjukkan hasil positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

5.4. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis Keempat

Lingkungan kerja adalah sebuah kawasan atau tempat untuk bekerja. Nitisemito (1994:183) yang mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai “Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan, misalnya kebersihan, pencahayaan, udara dan tingkat kebisingan. Motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan (karyawannya) untuk meningkatkan keinginan yang kuat dalam bekerja sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan. Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Indikator dari variabel lingkungan kerja fisik terdiri dari penerangan, kebersihan, kebisingan dan udara. Indikator variabel Motivasi kerja terdiri dari karakteristik individu, karakteristik pekerjaa, dan karakteristik situasi kerja. Sedangkan indikator dari kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, yang berarti bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

5.5. Koefisien Determinasi *Adjusted R Square*

Koefisien determmniasi () merupakan salah satu alat yang dapat dijadikan pengukuran mutu penjajakan (*goodness of fit*), maksudnya dengan melihat besarnya prosentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen, dapat diketahui seberapa baik model persamaan regresi yang digunakan. Secara verbal, digunakan untuk mengukur proporsi (bagian) atau prosentase total variasi dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi. Koefisien determinasi atau mempunyai besaran yang batasnya adalah $0 \leq \leq 1$. yang sebesar 1 (satu) berarti menyatakan suatu kecocokan yang sempurna, sedangkan yang bernilai nol menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara variabel tidak bebas dengan variabel yang menjelaskannya.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square
Jalur 1 (Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja)	0,870
Jalur 2 (Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)	0,862

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 2 diatas, didapatkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) untuk Jalur 1 (Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi kerja) sebesar 0,870. Hasil tersebut menjelaskan bahwa, sumbangan atau kontribusi dari variabel lingkungan kerja fisik terhadap Motivasi kerja adalah sebesar 87 % atau besarnya keragaman Motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik adalah 87 % dan sisanya yang sebesar 13 % lainnya disumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam persamaan atau penelitian ini. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) untuk Jalur 2 (Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan) sebesar 0,862. Hasil tersebut menjelaskan bahwa, sumbangan atau kontribusi dari variabel Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 86,2 % atau besarnya keragaman kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi kerja adalah 86,2 % dan sisanya yang sebesar 13,8 % lainnya disumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan

5.6. Implikasi Penelitian

Karyawan bisa dikatakan sebagai aset perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka dari itu perusahaan perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan karyawan. Peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dari karyawan adalah dengan pemenuhan atas faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan tanggapan karyawan mengenai lingkungan kerja fisik dan Motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya penelitian ini, peneliti memandang bahwa lingkungan kerja fisik maupun motivasi kerja dapat memberikan kontribusi yang baik atau positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian berikutnya untuk penelitian sejenis. Pada penelitian berikutnya perlu ditambahkan variabel yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan seperti penilaian kinerja, tingkat kedisiplinan, motivasi, lingkungan kerja non fisik dan lain-lain. Bagi penelitian berikutnya juga perlu ditambahkan indikator dan item yang digunakan serta memperbanyak populasi yang dijadikan subyek penelitian misalnya pada perusahaan menengah dan perusahaan besar.

5.7. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian yang dilakukan adalah :

1. Hanya dilakukan di perusahaan kecil, sehingga di masa yang akan datang perlu dilakukan penelitian dengan subjek yang sama akan tetapi di perusahaan yang besar dan di sektor industri yang lain.
2. hanya mengukur motivasi dari sikap karyawan saja sehingga bagi penelitian yang datang dapat mengukur motivasi dari dimensi yang lain, misalnya dari segi motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Dengan kata lain semakin baik lingkungan kerja fisik yang ada pada perusahaan karyawan, dapat meningkatkan motivasi kerja.
2. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin baik lingkungan kerja fisik yang ada pada perusahaan karyawan, dapat meningkatkan motivasi kerja.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin tinggi motivasi kerja yang ada pada perusahaan karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dengan kata lain semakin baik lingkungan kerja fisik pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Bumi Aksara:Jakarta.

- Lee, Keun S. dan Kulviwat, Songpol. 2008. *Korean Workers' Motivation Tools: Commitment and Incentive-Based Motivation and Their Relative Impact on Behavioral Work Outcome*. *Multinational Business Review*, Vol. 16 Iss: 4 pp. 87 – 110.
- Mathis, Robert L., dan John H, Jackson, 2006, *Human Resources Management*, Edisi 9, Jilid II, terjemahan oleh Bayu Prawira, 2009. Penerbit, Salemba 4, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nitisemito S.A, 1994. *Manajemen Personalialia*, Edisi Delapan, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rayyan. 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HSM Suzuki Malang*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang.
- Render B & Heizer J, (2001) , 'Prinsip-prinsip Manajemen Operasi', Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey, Prentice Hall.