



G E M A

Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi

Laman Jurnal: jurnal.gentiaras.ac.id/index.php/Gema/index

ISSN : 2086-9592 (p) , 2721-5490 (e)



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kamigumi Indonesia di Bandar Lampung

Muhammad Suwardi*, Zuriana Zuriana

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Lampung

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Artikel History: Received: Augst 12, 2024 Revised: November 19, 2024 Published: November 21, 2024</p> <p>Keywords: Physical work environment, Extrinsic motivation and Employee performance</p>	<p><i>The performance of a company's employees is expected to be optimal if they pay attention to several factors, one of which is the physical work environment and extrinsic motivation. This research will show how much influence it has. The type of research used in this research is quantitative research with associative methods, the population of this research data is all 35 employees of PT Kamigumi Indonesia. The sample collection used is saturated sampling technique. The results showed that the physical work environment and extrinsic motivation had a positive impact on the performance of PT Kamigumi Indonesia employees. Thus, a company or leadership can pay attention to this factor and can be facilitated both the physical work environment and extrinsic motivation so that the company's employee performance becomes more optimal. Other studies need to also consider research on leadership style on the physical work environment, and motivation. So as to further enrich knowledge about variables that can affect employee performance.</i></p>
INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Riwayat Artikel: Diterima: 12 Agustus 2024 Direvisi: 19 November 2024 Dipublikasikan: 21 November 2024</p> <p>Kata kunci: Lingkungan kerja fisik, Motivasi ekstrinsik dan Kinerja karyawan.</p>	<p>Kinerja karyawan suatu Perusahaan diharapkan dapat menjadi optimal jika memperhatikan beberapa faktor, salah satunya lingkungan kerja fisik maupun motivasi ekstrinsik. Penelitian ini akan menunjukkan seberapa besar pengaruh tersebut. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif, populasi data penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kamigumi Indonesia sebanyak 35 orang. Pengumpulan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi ekstrinsik berdampak positif terhadap kinerja karyawan PT Kamigumi Indonesia. Sehingga, suatu Perusahaan atau kepemimpinan dapat memperhatikan faktor ini dan dapat difasilitasi baik lingkungan kerja secara fisik dan motivasi ekstrinsik agar kinerja karyawan Perusahaan tersebut menjadi lebih optimal. Penelitian lain perlu juga mempertimbangkan penelitian tentang gaya kepemimpinan terhadap lingkungan kerja fisik, dan motivasi. Sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.</p>

Corresponding Author:

Muhammad Suwardi
 Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Lampung
 *email: adim33011@gmail.com



PENDAHULUAN

Orang adalah bagian penting dari mencapai visi dan misi organisasi. Salah satu tujuan utama bagi setiap operasi perusahaan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia adalah sumber daya manusia yang unggul. Ini juga menjadi strategi utama dalam mengembangkan, mempertahankan, dan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Untuk mencapai kemampuan profesional, diperlukan beberapa tahapan. Kinerja, atau kinerja pekerjaan, suatu organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya dapat menunjukkan tingkat keberhasilannya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang akan dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, baik secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2016). Suatu perusahaan memiliki standar atau istilah yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan diukur berdasarkan kuantitas. Sebagai contoh, PT Kamigumi Indonesia, suatu bisnis di Bandar Lampung, memiliki standar penilaian karyawan, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT Kamigumi Indonesia

Aspek Penilaian Kinerja	Nilai	Kriteria
Hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi, dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dan lain-lain	110-120	Sangat Baik
Hasil kerja mempunyai 1 atau 2 kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan sesuai standar yang telah ditetapkan.	90-110	Baik
Hasil kerja mempunyai 4 atau 3 kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar dan pelayanan cukup memenuhi standar perusahaan.	70-89	Cukup
Hasil kerja mempunyai 5 kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan.	50-69	Kurang Baik
Hasil kerja lebih dari 5 kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan dan pelayanan di bawah standar.	<50	Tidak Baik

Penilaian kinerja karyawan PT Kamigumi Indonesia dilaksanakan rutin tiap tahunnya. Tiga periode terakhir yaitu 2021, 2022, dan 2023 secara umum penilaian kriteria kinerja karyawan PT Kamigumi Indonesia mengalami penurunan. Hal ini dapat diamati melalui Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Penilaian Perusahaan PT Kamigumi Indonesia

Nilai	Kriteria	Tahun					
		2021		2022		2023	
		Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%
110-120	Sangat baik	9	25,71	6	17,14	4	11,43
90-110	Baik	17	48,57	22	62,86	26	74,29
70-89	Cukup Baik	7	20,00	5	14,29	3	8,57
50-69	Kurang Baik	2	5,71	1	2,86	2	5,71
< 50	Tidak Baik	-	-	1	2,86	-	-
Jumlah Pegawai		35	100,00	35	100,00	35	100,00

Sumber : PT Kamigumi Indonesia

Tabel 2 menunjukkan dari jumlah karyawan yang menerima evaluasi kinerja yang baik. Pada tahun 2021, hanya ada 9 karyawan, atau sekitar 25,71% dari 35 karyawan, yang menerima evaluasi kinerja yang baik. Pada tahun 2022, mereka turun menjadi 17,14% dari 35 karyawan, dan pada tahun 2023, mereka kembali turun menjadi 11,43% dari 35 karyawan. Selain itu, pada tahun 2021, ada 20 persen karyawan yang menerima evaluasi kinerja yang cukup baik, tetapi pada tahun 2022 mereka hanya menerima evaluasi kinerja yang cukup. Ini karena tidak sesuai dengan target yang diharapkan PT Kamigumi Indonesia. Target tersebut adalah semua karyawan mendapatkan pendapatan dengan predikat kinerja yang sangat baik. PT Kamigumi Indonesia saat ini membutuhkan kinerja karyawan yang luar biasa untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil wawancara HRD PT Kamigumi Indonesia terkait permasalahan kinerja karyawan terkait penurunan kinerja karyawan dari tahun sebelumnya yang disebabkan karena faktor usia, masa kerja dan semangat kerja yang menurun terlihat dari karyawan yang masih tidak bisa menjalankan pekerjaan sesuai yang telah ditentukan seperti beristirahat melebihi jam kerja serta pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan.

Tingkat kinerja karyawan yang rendah dapat disebabkan oleh banyak hal. Telah diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan bagian terpenting dalam proses kerja perusahaan maka dari itu karyawan akan memerlukan faktor-faktor (Wibowo, 2015). Menurut Kasmir (2016) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan dan keahlian (Kompetensi), pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah

Lingkungan kerja fisik adalah salah satu komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik mencakup hal-hal seperti kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. Perasaan puas pada karyawan dan peningkatan kinerja mereka dapat dicapai melalui lingkungan kerja yang menyenangkan, yang terdiri dari kondisi tempat kerja yang bersih, cahaya dan ventilasi yang memadai, suara bising yang tidak mengganggu, hubungan kerja yang harmonis, dan kepemimpinan yang baik. Menurut Afandi (2018), indikator lingkungan kerja yang baik harus tepat dan nyaman sehingga kinerja karyawan meningkat (Afandi, 2018). Orang yang merasa tidak nyaman cenderung bekerja lebih efektif dan menikmati pekerjaan mereka daripada orang yang merasa tidak nyaman. Oleh karena itu, atasan harus memperbaiki elemen lingkungan kerja untuk menjamin kesejahteraan karyawannya (Hanaysha, 2018).

Kondisi lingkungan kerja fisik yang baik adalah salah satu komponen yang meningkatkan produktivitas karyawan yang pada gilirannya menyebabkan peningkatan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dianggap sebagai karakter perusahaan. Perusahaan dengan lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawannya mencapai tujuan mereka. Selain itu, hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak nyaman. Hal ini didasarkan pada pengamatan para penelitian bahwa lingkungan kerja fisik tidak memenuhi persyaratan karyawan. Selain itu, karyawan tidak nyaman bekerja karena tidak ada prasarana dan fasilitas yang memadai.

Selain faktor lingkungan kerja, motivasi eksternal juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Sumber motivasi untuk melakukan pekerjaan adalah orang di luar karyawan sendiri, yang berusaha memastikan bahwa mereka memiliki prasarana kerja, upah, tunjangan, dan keselamatan kerja (Siagian, 2015). Motivasi, sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tidak, ada secara internal dan eksternal, dan dapat berdampak positif atau negatif tergantung pada seberapa teguh pimpinan. Kinerja karyawan akan meningkat ketika mereka memiliki motivasi eksternal yang tinggi, dan sebaliknya ketika mereka memiliki motivasi yang rendah (Febriani & Prayekti, 2021).

Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong pegawai untuk mengubah perilakunya untuk tumbuh dan berkembang dan mencapai keberhasilan dalam bekerja. Manajemen perlu mendukung pegawai dalam pelaksanaan tugasnya untuk mengoptimalkan pencapaian prestasi yang dimiliki pegawai. Dengan memberikan motivasi kepada pegawai agar mereka dapat meningkatkan kemampuan mereka sesuai dengan kebutuhan manajemen, kinerja mereka akan meningkat sesuai dengan tujuan perusahaan.

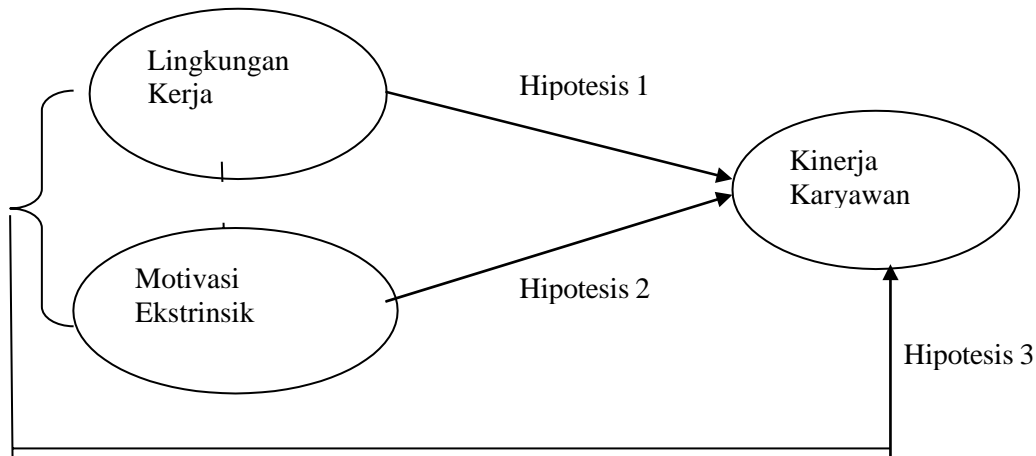
Berdasarkan penelitian Hanafi1, Zulkifli (2018) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT ATB. Berdasarkan latar belakang tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kamigumi Indonesia di Bandar Lampung”.

METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja fisik dan motivasi eksternal mempengaruhi kinerja karyawan di PT Kamigumi Indonesia di Bandar Lampung. Data primer adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumbernya selama melakukan penelitian terhadap subjek yang diteliti. Dalam kasus ini, data primer diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden. Jurnal penelitian terdahulu dan buku-buku tentang kinerja karyawan adalah sumber data sekunder yang digunakan. Penelitian ini melibatkan 35 karyawan PT Kamigumi Indonesia, yang merupakan populasi penelitian. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 35 karena jumlah total karyawan PT Kamigumi sebagai populasi hanya 35. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reabilitas. Uji t, F, dan R² menggunakan teknik uji hipotesis.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Definisi operasional

Menurut Kuncoro (2017), definisi operasional variabel adalah komponen penelitian yang memberi tahu cara mengukur suatu variabel, atau semacam petunjuk pelaksanaan. Definisi ini bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti.

Tabel 3. Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konstruksi	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Lingkungan kerja fisik mengungkapkan bahwa pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka cenderung lebih bekerja efektif dan menikmati pekerjaan dibandingkan dengan mereka yang merasa tidak nyaman, oleh karena itu atasan perlu memperbaiki aspek lingkungan kerja untuk menjamin kesejahteraan.	Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik itu berbentuk fisik seperti fasilitas alat kantor yang disediakan.	Penerangan Suhu, Udara, Warna, Ruang Gerak, Suara, Kemampuan Bekerja, Hubungan Pegawai Sumber : Afandi (2018)	Likert
Motivasi Ekstrinsik (X2)	Motivasi ekstrinsik merupakan sesuatu yang diberikan kepada atau bagi seseorang untuk memotivasi orang tersebut, yang meliputi penghargaan seperti kenaikan gaji, penghargaan promosi dan hukuman seperti tindakan disiplin	Motivasi berperan sebagai penggerak karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan.	Gaji, Hubungan antar Pribadi, Kualitas Pengawasan, Kebijakan, Kondisi Kerja Sumber: Sipayung & Zamora (2017)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang akan dicapai oleh seseorang, baik itu secara kualitas ataupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam kurunwaktu tertentu dan sesuai ketentuan perusahaan.	Kualitas Pekerjaan, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan tugas, Tanggung Jawab Sumber: Mangkunegara (2016)	Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum pengolahan data, semua jawaban responden diuji dengan uji validitas dan realibilitas.

Tabel 4. Hasil Validitas Lingkungan Kerja Fisik

Var	value	Pernyataan pada butir ke-													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Lingkungan kerja fisik	siq	,000	,000	,000	,026	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,026	,000	,000	,000
	alpha	,050	,050	,050	,050	,050	,050	,050	,050	,050	,050	,050	,050	,050	,050
	simpulan	Valid	valid	valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid
Motivasi Ekstrinsik	siq	,001	,000	,000	,000	,002	,000	,008	,000	,000	,000				
	alpha	,050	,050	,050	,050	,050	,050	,050	,050	,050	,050				
	simpulan	Valid	valid	valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid				
Kinerja Karyawan	siq	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000				
	alpha	,050	,050	,050	,050	,050	,050	,050	,050	,050	,050				
	simpulan	Valid	valid	valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid				

Tabel 4 menunjukkan hasil uji validitas lingkungan kerja fisik dengan menampilkan semua item pernyataan yang berkaitan dengan indikator variabel lingkungan kerja fisik, yang terdiri dari 7 indikator, yang kemudian diubah menjadi 14 item. Semua item pernyataan yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja fisik dianggap valid karena nilai $Sig < Alpha$. Sementara itu, uji validitas Motivasi Ekstrinsik dilakukan dengan membagi semua item pernyataan yang relevan menjadi sepuluh butir berdasarkan lima indikator variabel Motivasi Ekstrinsik. Semua item pernyataan pada variabel ini dianggap valid karena nilai $Sig < Alpha$. Ini juga berlaku untuk hasil uji validitas kinerja karyawan, di mana semua item pernyataan yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan, yang terdiri dari lima indikator, dikembangkan menjadi sepuluh butir, dan setiap item pernyataan yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan dianggap valid karena nilai $Sig < Alpha$.

Setelah validitas diuji, pengujian kemudian menguji reliabilitas variabel X1, X2, dan Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dan program SPSS 20.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>alphacronbach's</i>	Koefisien r	Simpulan
Lingkungan Kerja Fisik(X1)	0,874	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,885	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,913	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Tabel 5 menampilkan Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja Fisik (X1) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,874, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi; Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,885, dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,913, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

Selain itu, pada pengolahan data didapatkan bahwa koefisien korelasi (R) adalah 0,744 atau 74,40 persen, menunjukkan bahwa ada tingkat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Keluar terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, nilai kuadran (R²) adalah 0,525 atau 52,50 persen, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Keluar dengan tingkat hubungan yang signifikan. Faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah 41,70%.

Pembahasan Lingkungan kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja (Y) Karyawan Pada PT Kamigumi Indonesia di Bandar Lampung.

Untuk menguji hipotesis, uji t digunakan. Ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual, atau dengan kata lain, seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial mempengaruhi penjelasan variabel terikat. Memeriksa perbandingan antara t-tabel dan t-hitung dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,05$.

Tabel 6. Anova Nilai t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-10,196	7,983		-1,277	,211
Lingkungan kerja fisik	,568	,115	,585	4,947	,000
Motivasi ekstrinsik	,512	,138	,440	3,717	,001

Tabel 6 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) memengaruhi kinerja (Y) karyawan di PT Kamigumi Indonesia di Bandar Lampung, dengan nilai t-hitung 4,947 lebih besar dari t-tabel 1.690, dan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Zulkifli (2020).

Sehingga, Tabel 6 menunjukkan uji Anova dengan Nilai t Kinerja (Y) karyawan PT Kamigumi Indonesia di Bandar Lampung sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik (X1). Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (1.690), atau probabilitas sig 0,000 lebih besar dari 0,05. Hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja fisik yang buruk, yang mengurangi kinerja karyawan melalui metrik seperti penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, kemampuan bekerja, dan hubungan karyawan. Dengan kata lain, semakin tidak nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Kamigumi Indonesia di Bandar Lampung, semakin buruk kinerja mereka.

Pembahasan Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan Pada PT Kamigumi Indonesia di Bandar Lampung

Tabel 6 juga menunjukkan dengan nilai t-hitung 3,717 lebih besar dari nilai t-tabel 1.690, atau probabilitas sig 0,001 lebih kecil dari 0,05, hasil menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan di PT Kamigumi Indonesia di Bandar Lampung. Penemuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Siti Maisarah (2020).

Tabel 6 juga mengidentifikasi bahwa uji Anova dengan Nilai t Motivasi ekstrinsik (X2) memengaruhi kinerja (Y) karyawan PT Kamigumi Indonesia di Bandar Lampung. Hasil ini

menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, karena nilai t -hitung 3,717 lebih besar dari t -tabel 1.690, atau probabilitas *sig* 0,001 lebih besar dari 0,05. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dari sumber luar mendorong karyawan untuk terus bekerja dengan baik dan siap menghadapi tantangan. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah, mereka cenderung hanya melakukan tugas sampai mereka selesai, tetapi karyawan dengan motivasi ekstrinsik yang tinggi akan bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil terbaik. Karena karyawan akan melakukan pekerjaan sesuai bidang mereka dengan penuh kesadaran, motivasi kerja yang tepat akan memungkinkan organisasi untuk maju dan berkembang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1), dan Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT Kamigumi Indonesia

Tabel 7. Anova Nilai F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	819,797	2	409,899	19,796	,000 ^b
Residual	662,603	32	20,706		
Total	1482,400	34			

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai F -tabel (α 0,05) dengan ($n - k = 35 - 2 = 33$, $k - 1 = 3 - 1 = 2$) adalah 3,28. Oleh karena itu, F -hitung 19,796 lebih besar daripada F -tabel 3,28, atau *sig* 0,000 lebih besar daripada 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain, lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi luar (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan di PT Kamigumi Indonesia di Bandar Lampung.

Anova Nilai F Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) memengaruhi Kinerja (Y) karyawan PT Kamigumi Indonesia di Bandar Lampung, menurut hasil uji statistik yang disajikan di Tabel 7. Nilai F -tabel (α 0,05) dengan ($n - k = 35 - 2 = 33$, $k - 1 = 3 - 1 = 2$) adalah 3,28. Oleh karena itu, F -hitung 19,796 lebih besar dari F -tabel 3,28 atau *sig* 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain, ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Luar (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2). terkait dengan kinerja (Y) karyawan di PT Kamigumi Indonesia yang berlokasi di Bandar Lampung.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Hanafi dan Zulkifli pada tahun 2018 yang melihat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki efek positif

terhadap kinerja karyawan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Zuriana, Linda Septarina, dan Kristin Suwani (2024) menemukan bahwa beban kerja dan motivasi dari luar mempengaruhi kinerja karyawan PT. Lautan Berliana Utama Motor Bandar Jaya Lampung secara parsial dan simultan , sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suharno parwirosu arto (2018) yang berjudul “*The Effect of work environment, leadership style ,and organizationa lculture towords job satufications and its implicationto words employee performance in parador hotels and restorts*, Indonesia, Sebesar 42 persen, kepuasan karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, organisasi, dan budaya organisasi; variabel lain yang belum diteliti menyumbang 58% dari total pengaruh.

KESIMPULAN

Kinerja karyawan PT. Kamigumi Indonesia di Bandar Lampung dipengaruhi oleh motivasi eksternal. Hal ini menunjukkan bahwa kedua komponen tersebut saling berkorelasi positif. Di PT. Kamigumi Indonesia di Bandar Lampung, lingkungan kerja fisik juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini karena motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang menciptakan lingkungan kerja seseorang sehingga mereka dapat bekerja sama atau bekerja dalam tim dan mencapai kepuasan dalam pekerjaan mereka. Akibatnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua komponen tersebut menguntungkan kinerja pekerja. Selama menjalankan suatu pekerjaan, motivasi kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Motivasi didefinisikan sebagai penggerak yang menciptakan lingkungan tempat kerja seseorang sehingga mereka dapat bekerja sama atau bekerja dalam tim dan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaan mereka. Sementara itu, lingkungan kerja fisik mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang dibebankan, seperti musik, penerangan, kebersihan, dan lain-lain. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan mereka lebih banyak kenyamanan saat bekerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik dan motivasi eksternal dapat membantu bisnis meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pradina Pustaka
- Anwar Sanusi, 2017. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Jakarta.

-
- Digdowniseiso, K. (2017). *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Lembaga Penerbitan Universitas Nasional.
- Ghozali.2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.Semarang.
- Hanafi, Abdul; zulkifli. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karfyawan. *jurnal dimensi* , 2018,7.2:406-422
- Hasibuan, Siti Maisarah. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Managemen*, 2018, 1,1: 71-80.
- Mangkunegara, (2017) *Beban Kerjan dan Kinerja Sumber Daya Manusia*, I Komang Budiassa (14)
- Prakoso, Rayaka Dantyo; Astuti, Endang Siti; Ruhana, Ika. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivas ekstrinsik dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2015,14.2.
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 718– 734. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v5i1.909>.