

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, MOTIVASI INTRINSIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BAROKAH CIKARANG SELATAN

Muhammad Farhan Sopian¹, Rismawati²
^{1,2}Program Studi Manajemen, Universita Pelita Bangsa

¹korespondensi: farhanyyyy14@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of physical work environment, intrinsic motivation and work discipline on employee performance CV. Blessings of South Cikarang. This type of research uses a quantitative approach using a sample of 64 employee respondents using a saturated sampling technique. The data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis. From the results of this study indicate that (1) Physical Work Environment has a positive and significant influence partially on Employee Performance CV. Barokah South Cikarang, (2) Intrinsic Motivation has a positive and partially significant effect on Employee Performance on Employee Performance CV. Barokah South Cikarang, (3) Work Discipline has a positive and partially significant effect on Employee Performance CV. Barokah South Cikarang, (4) Physical Work Environment, Intrinsic Motivation and Work Discipline have a positive and significant influence simultaneously on the employee performance CV. Barokah South Cikarang. The results of the Coefficient of Determination (R²) test show that the Adjusted R-square value is 0.522. This shows that the variables of Physical Work Environment (X₁), Intrinsic Motivation (X₂) and Work Discipline (X₃) can explain the Employee Performance variable (Y) by 52.2% while the remaining 47.8% is explained by other variables.

Keyword : Physical Work Environment, Intrinsic Motivation, Work Disiplin, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Barokah Cikarang Selatan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 64 responden karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Lingkungan Kerja Fisik terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Barokah Cikarang Selatan, (2) Motivasi Intrinsik terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan CV. Barokah Cikarang Selatan, (3) Disiplin Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Barokah Cikarang Selatan, (4) Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Barokah Cikarang Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁), Motivasi Intrinsik (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 52,2% sedangkan sisanya 47,8% dijelaskan variabel lain.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era pandemi ini terjadi pergeseran paradigma dalam dunia bisnis sehingga mengakibatkan terjadi penurunan tenaga kerja atau produktivitas. Sumber daya manusia adalah aset yang relatif penting dari suatu organisasi perusahaan karena manajemen

sumber daya manusia ialah peran utama yang beranjak dalam bidang organisasi agar terciptanya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia meliputi proses yang berkaitan dengan ruang lingkupnya karyawan, buruh, pegawai dan tenaga kerja lainnya. Sehingga sumber daya manusia bisa dikelola

secara ekstra hati-hati dan membutuhkan pusat perhatian khusus untuk memenuhi hak-hak mereka untuk mendapatkan persaingan antara perusahaan.

Konsistensi kinerja artinya hal yang sangat berpengaruh pada sebuah perusahaan. Kinerja karyawan yang efektif dengan hasil yang sangat baik dalam pengembangan bisnis perusahaan akan terjadi dampak positif bagi perusahaan dalam melaksanakan target produksi atau pasar. Sebaliknya, kinerja yang kurang efektif akan berdampak buruk pula bagi perusahaan. Hasil observasi CV. Barokah Cikarang Selatan dapat dilihat dari performa karyawan yaitu dari segi aspek Kuantitas (Unit produksi), Pelaksanaan kerja, dan kerja tim untuk pencapaian sasaran perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Semuanya akan bergantung pada kualitas karyawan dan jumlah waktu yang digunakan karyawan ketika menjalankan tugasnya.

Kinerja karyawan yang terbilang menurun terdapat hubungan yang terjadi antara kinerja karyawan dengan organisasi dalam mencapai tujuannya sehingga terjadinya penurunan pencapaian unit produksi. Kinerja adalah hasil kerja langsung secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan (1). Penurunan kinerja karyawan dapat ditemukan dari sikap yang diberikan oleh karyawan, target produksi yang dicapai, hasil produksi semakin menurun, kontribusi karyawan kepada organisasi, kurangnya disiplin dan sebagainya. Ada berbagai macam

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa diantaranya, yaitu Lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik serta kedisiplinan dalam bekerja.

Lingkungan kerja fisik ialah suatu perusahaan yang memberikan fasilitas bagi karyawan untuk menjalankan tugasnya dari segi fisik, benda, penerangan, suara dan lain-lain. Lingkungan kerja yang higienis dan tenang akan membantu karyawan untuk melakukan aktivitas konsentrasi terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik secara baik dapat menciptakan suasana dalam melaksanakan tugas serta dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan sehingga karyawan akan memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerja serta menjadikan karyawan tetap fokus dalam bekerja (2). Hasil survei tentang lingkungan kerja ditemukan fenomena CV. Barokah Cikarang Selatan hasilnya adalah faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan salah satunya minimnya penerangan cahaya, sirkulasi udara serta kebisingan suara mesin pekerja.

Motivasi dalam suatu organisasi memiliki peranan yang penting, oleh karena itu harus benar-benar diperhatikan agar menjadi tolak ukur dalam kebijakan motivasi terhadap karyawan. Motivasi intrinsik menimbulkan kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan dan pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri individu atau bisa dikatakan motivasi intrinsik timbul dari diri sendiri tanpa adanya paksaan atau kemauan dari diri sendiri maupun kemauan dari orang lain (3). Oleh karena itu, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sebenarnya adalah refleksi

kepuasan kerja dan pencapaian kinerja. Motivasi terkuat bermula dari motivasi tiap individu. Motivasi intrinsik ini untuk memaksimalkan peran motivasi internal, manajemen harus terlebih dahulu memenuhi apa yang dianggap sebagai kepuasan kerja. Motivasi karyawan yang bekerja CV. Barokah Cikarang Selatan dinilai masih kurang efektif dari penyelesaian pekerjaan, baik memenuhi kebutuhan atau kurangnya untuk mencapai kepuasan kerja serta tidak adanya achievement bagi karyawan dengan kurangnya motivasi pada diri sendiri dan dorongan dari perusahaan akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja fisik serta motivasi intrinsik berikutnya ada faktor penurunan kinerja yang berpengaruh terhadap karyawan ialah disiplin kerja. Disiplin kerja menghasilkan sikap, ketaatan, loyalitas, norma-adat yang ada diorganisasi perusahaan dan menentukan baik buruknya karyawan pada dasarnya karyawan sudah menjadi kewajiban untuk mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu perilaku sebagai upaya yang dapat meningkatkan kesadaran atau kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan instansi serta norma sosial yang berlaku dan sebagai alat yang dapat digunakan oleh manajer adalah mengubah suatu perilaku seorang karyawan (4). Kedisiplinan adalah suatu hal yang dapat dijadikan tolak ukur untuk mengetahui peran pemimpin secara merata terkait pelaksanaannya kepada bawahan. Faktor yang mempengaruhi Tingkat kedisiplinan pada sebuah CV. Barokah dapat

dilihat dari absensi karyawan, tidak mentaati peraturan perusahaan dan tidak adanya teladan seorang pemimpin akibatnya akan menjadikan karyawan kurang produktif untuk mengerjakan suatu tugas yang telah ditetapkan perusahaan.

Pengertian Kinerja Karyawan (Y)

Bahwa kinerja adalah suatu cara yang menyesuaikan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan yang diberikan dalam jangka waktu tertentu yang terhubung melalui hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai selama menjalankan tugas-tugasnya (5).

Pengertian Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Bahwa lingkungan kerja adalah hal terpenting dari diri seseorang karyawan untuk melaksanakan aktivitas bekerja. motivasi dalam bekerja akan timbul ketika seseorang memperhatikan kondisi lingkungan sekitar serta dapat membawa dampak baik terhadap semangat kerja dan kegairahan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (6).

Pengertian Motivasi Intrinsik (X2)

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang lebih dikenal dengan faktor motivasi bahwa setiap individu memiliki dorongan untuk keberhasilan yang berasal dari diri seseorang (7).

Pengertian Disiplin Kerja (X3)

Kedisiplinan adalah suatu fungsi operasi dari manajemen sumber daya manusia. Disiplin merupakan fungsi terpenting dari

koperasi sumber daya karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dicapai. Tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil secara optimal (8).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bersifat objektif yaitu berupa mencakup pengumpulan data, analisis data yang dapat diamati terutama berkaitan dengan bagaimana mengatasi lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Barokah Cikarang Selatan.

Populasi dan Sampel

populasi dalam penelitian ini dengan jumlah 64 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling jenuh. Teknik ini merupakan penentuan sampel apabila keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel. Sampel

yang digunakan dalam penelitian ini adalah 64 karyawan CV. Barokah Cikarang Selatan.

Metode Pengumpulan Data :

- 1) Observasi
- 2) Kuesioner
- 3) Studi Kepustakaan

Metode Analisis Data

Reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah pengukuran konsistensi konstruk atau indikator variabel. Keandalan kuesioner yang digunakan akan diuji menggunakan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha cronbach*. Koefisien *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi skala yang dibuat dengan menggunakan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat keandalan. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha di atas 0,60. Berikut adalah hasil perhitungan Reliabilitas yang diolah Program SPSS 26 adalah sebagai berikut :

Tabel 1: Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpa</i>	R Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0.686	0.60	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0.733	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	0.813	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,715	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data,2022

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui nilai residual dan model regresi berdistribusi

normal atau tidak normal. Data yang baik adalah data yang mendapatkan hasil positif atau disebut berdistribusi normal. Uji

normalitas yang peneliti gunakan pada penelitian ini adalah menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov. Berikut ini adalah

hasil analisis dengan menggunakan metode Kolmogrov-Smirnov.

Tabel 2: Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	0.091	64	0.200

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil diatas dengan menggunakan metode kolmorov smirnov signikasinya 0.200 > lebih besar 0.05. dengan ini disimpulkan bahwa nilai residual penelitian berdistribusi normal.

Untuk menganalisis model regresi terjadi multikolinearitas atau tidaknya, maka dilakukan dengan cara melihat *Tolerance* dan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) pada output SPSS hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Uji Multikolinearitas

Tabel 3: Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja Fisik	0.768	1.303
Motivasi Intrinsik	0.843	1.186
Disiplin Kerja	0.805	1.243

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* ketiga variabel yaitu, Lingkungan kerja fisik, Motivasi intrinsik dan Disiplin kerja hasilnya lebih besar dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadinya multikolinearitas. Lingkungan kerja fisik, Motivasi intrinsik dan Disiplin kerja dengan nilai VIF nya lebih kecil dari 10,0 maka telah dinyatakan hasil uji tersebut tidak terjadinya multikolinearitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah teknik statistik yang menggunakan beberapa variabel bebas untuk memprediksi hasil dari responden. Tujuan dari regresi berganda ini untuk memodelkan hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen. Hasil uji regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 4: Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients	
	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	4.443	5.910
Lingkungan Kerja Fisik	0.387	0.109
Motivasi Intrinsik	0.388	0.097
Disiplin Kerja	0.201	0.082

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil regresi linear berganda diatas diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = 4,443 + 0,387 + 0,388 + 0,201 + 0,05$$

Dari persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 4,443 artinya nilai konstanta tidak diinterpretasikan karena angka tersebut terendah pada skala likert adalah satu, pada angka skala likert tidak ada angka nol.
- b. Koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,387 dapat diartikan jika lingkungan kerja fisik meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi motivasi intrinsik dan disiplin kerja bernilai konstan atau tetap.
- c. Koefisien regresi Motivasi Intrinsik sebesar 0,388 dapat diartikan jika motivasi intrinsik meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat dengan asumsi lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja bernilai konstan atau tetap.
- d. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,201 dapat diartikan jika disiplin kerja

meningkat, maka kinerja karyawan juga ikut meningkat dengan asumsi lingkungan kerja fisik dan motivasi intrinsik bernilai konstan atau tetap.

Uji T Parsial

Uji t parsial digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel independen dan dependen, apakah variabel Lingkungan kerja fisik (X1), Motivasi Intrinsik (X2) dan Disiplin Kerja (X3) benar-benar berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) secara parsial. Jika t hitung > t tabel dan sig < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima.

1. Jika t hitung < t tabel dan sig > 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak.
 2. Menentukan t tabel pada signifikan 0,05 dengan uji two tail dengan df = n-k-1.
 3. Menentukan t tabel pada signifikan 0,05 dengan uji two tail adalah df = n-k-1.
- df = 64 – 3 – 1 = 60 maka diperoleh t tabel sebesar 2,0003. (2)

Hasil uji T Parsial sebagai berikut:

Tabel 5: Uji T Parsial

<i>Coefficients</i>			
Model	Standardized Coefficients		
	Beta	t	sig
(Constant)		0.752	0.455
Lingkungan Kerja Fisik	0.354	3.565	0.001
Motivasi Intrinsik	0.378	3.990	0,000
Disiplin Kerja	0.238	2.450	0.017

Sumber: Hasil Pengolahan Data,2022

Berdasarkan tabel diatas pembahasan untuk hasil Uji t adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yaitu 0,387 sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu sebesar 3,565 lebih besar dari t tabel yaitu 2,0003. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik (X1) dengan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)” maka dinyatakan diterima.

2. Motivasi Intrinsik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, Motivasi Intrinsik memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,388 sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 3,990 lebih besar dari t tabel yaitu 2,0003. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara variabel bebas Motivasi Intrinsik (X2) dengan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)” maka dinyatakan diterima.

3. Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, Disiplin Kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,017 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,201 sedangkan dari nilai t hitung yang diperoleh yaitu 2,450 lebih dari nilai t tabel yaitu 2,0003. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan uji hipotesis menyatakan “terdapat berpengaruh positif signifikan secara parsial antara variabel bebas Disiplin Kerja (X3) dengan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)” maka dinyatakan diterima.

Uji F Simultan

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk menguji apakah semua variabel (X) yang dimasukkan dalam model memiliki dampak secara simultan kepada variabel (Y). Berikut adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Tabel 6: Uji F Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	972.997	3	324.332	23.965	.000 ^b
Residual	812.003	60	13.533		
Total	1785.000	63			

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil analisis diatas pada tabel menunjukkan bahwa uji F secara simultan memiliki nilai F_{hitung} sebesar 23,965, sedangkan F_{tabel} dengan degree of freedom = n

– $k = 64 - 3 = 61$ dengan nilai sebesar 2,76 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 23,965 > 2,76 nilai F_{tabel} nya dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini menyatakan

bahwa lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan uji regresi linear yang digunakan untuk mengukur

seberapa besar kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Penelitian ini menggunakan pengamatan nilai dari Adjusted R-square karena penulis menggunakan model regresi linear berganda. Adapun hasil uji yang telah diolah peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 7: Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.522	3.678

Sumber : Hasil Pengolahan Data,2022

$$KD = R^2 \times 100\% \quad (3)$$

$$KD = 0,552 \times 100\%$$

1. Uji koefisien determinasi (R²) diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R-square sebesar 0,522. Hal ini menyatakan bahwa variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja dapat menjelaskan variabel terikat sebesar 52,2% sedangkan 47,8% dijelaskan oleh variabel lain.
2. R adalah koefisien korelasi sebesar 0,738 artinya hubungan antara lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan kuat.

kinerja karyawan di CV. Barokah Cikarang Selatan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil data dari penelitian SPSS 26 bahwa secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai sig sebesar 0,001 < lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,565 > lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,0003 sehingga terdapat pengaruh positif pada lingkungan kerja fisik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu dengan meneliti tentang “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abdyta Centra Perabot”.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap

Hasil penelitian secara parsial yang menunjukkan Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (9).

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil data dari penelitian SPSS 26 secara parsial menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai sig sebesar $0,000 < \text{lebih kecil dari } 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3,990 > \text{lebih besar dari } t_{\text{tabel}}$ sebesar $2,0003$ sehingga hal tersebut terdapat pengaruh positif dan signifikan pada motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu dengan meneliti tentang “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Padma Di Denpasar”. Hasil penelitian secara parsial yang menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (10).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil data penelitian pada SPSS 26 secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai sig $0,017 < \text{lebih kecil dari } 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $2,450 > \text{lebih besar dari } t_{\text{tabel}}$ sebesar $2,0003$ sehingga hal tersebut terdapat pengaruh positif dan signifikan pada

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu dengan meneliti tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan” Hasil penelitian secara parsial yang menunjukkan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (8).

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil data penelitian pada SPSS 26 secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1), motivasi intrinsik (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai F_{hitung} $23,965 > F_{\text{tabel}}$ $2,76$ dan nilai signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu dengan meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Kredit Union Dharma Prima Kita” menjelaskan bahwa secara simultan motivasi kerja intrinsik, motivasi intrinsik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (11).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas serta tujuan dari penelitian ini dapat diambil dalam kesimpulan. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Barokah Cikarang Selatan. Sehingga dapat menunjukkan bahwa hipotesis H1 yang menyatakan “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan CV. Barokah Cikarang Selatan” diterima dan diasumsikan hipotesis sebelumnya. Selanjutnya ada pengaruh dan signifikan antara variabel Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV. Barokah Cikarang Selatan. Sehingga dapat menunjukkan bahwa hipotesis H2 yang menyatakan “Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV. Barokah Cikarang Selatan” diterima dan diasumsikan hipotesis sebelumnya. Kemudian Disiplin Kerja yang semaksimal mungkin diketahui bahwa kedisiplinan yang baik dapat mempengaruhi pada aktivitas perusahaan. Nilai tersebut memang lebih rendah dari variabel bebas sebelumnya namun walaupun begitu variabel Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Barokah Cikarang Selatan. Sehingga dapat menunjukkan bahwa hipotesis H3 yang menyatakan “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Barokah Cikarang Selatan” diterima dan diasumsikan hipotesis sebelumnya. Demikian dari hasil pengujian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Barokah Cikarang Selatan. Sehingga dapat menunjukkan bahwa hipotesis H4 yang menyatakan “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik dan Disiplin

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Barokah Cikarang Selatan” diterima dan diasumsikan hipotesis sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

1. A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2013 dalam Sam Cay, Muhammad Gandung, Nurul Ilham, Arga Teriyan RNH. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pesona Cahaya Gemilang Di Serpong Tangerang Selatan. *J Ekon Ef.* 2022;4(3):474–82.
2. Hardianti, Dangnga MT, Dipomatmodjo SP, Widhi Kurniawan A. Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Equiport Inti Indonesia. *J Manaj.* 2022;2(1):10–7.
3. Haryanto M. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Tangerang Selatan. *J Ekon Ef.* 2022;4(2):216–22.
4. Hartatik 2014 dalam Syardiansah MR. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *J Ris Manaj Sains Indones.* 2022;13(1):149–67.
5. Khoerunnisa Y, Rahayuningsih N, Suranta. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *J Investasi.* 2019;5(2):43–4.
6. Fachrezi H, Khair H. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio J Ilm Magister Manaj.* 2020;3(1):107–19.
7. Herzberg 2011 dalam Sri Murniyanti. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Tanjung Morawa. *J Manaj Bisnis Eka Prasetya Penelit Ilmu*

- Manaj. 2020;5(2):45–52.
8. Ningtias AMA. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *J Ilm Mhs* [Internet]. 2021;1(3):169–75. Available from: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMW/index>
 9. Christine C, Hendry H, Ernanda Y. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Abdya Centra Perabot. *War Dharmawangsa*. 2021;15(1):14–28.
 10. Luh Gede Vania Utami. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Padma Di Denpasar. *Warmadewa Manag Bus J* [Internet]. 2021;3(2):100–9. Available from: <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/wmbj>
 11. Godrikus S. Patas P. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Credit Union Dharma Prima Kita. *Maj Ilm Methoda*. 2020;10(3):123–9.