

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor)**

**Benny Setyadi**  
**Hamidah Nayati Utami**  
**Gunawan Eko Nurtjahjono**  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
E-mail : benny setyadi92@gmail.com

## ***Abstract***

*The importance of the Physical Environment and Non-physical in increased Motivation and Employees Performance of PT. BRI Tbk. Cabang Bogor is to be able to provide the best service to the public. comfortable working environment and conducive expected employees motivated and able to improve its performance. Population of this research is 105 employee and with a sample size of 51 employees. The results showed that there were significant effect on Physical Environment on Motivation and the significant value obtained is 0,000. Non-physical Environment have significant influence on Motivation with a value 0,000. Physical Environment have significant influence on Employees Performance with a value 0,006. Non-physical Environment have significant influence on Employees Performance with a value 0,038 and Motivation have significant influence on Employees Performance with a value 0,001. calculation of the physical working environment variables on employee performance major immediate effect is 0.294 , and its indirect effect through motivational variables is equal to 0.198 , it can be concluded that the direct effect is greater than the indirect effect . While the calculation of the non-physical work environment variables on employee performance is equal to 0.237 direct effect and indirect effect through motivational variables is equal to 0.254 , it can be concluded that the indirect effect is greater than the effect of immediate . The result of study prove that Physical Environment and Non-physical will be able to improve working motivation of employees and it will lead to employees performance improvement.*

***Keyword : Physical Environment and Non-physical Motivation and Employees Performance***

## ***Abstrak***

Pentingnya Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik dalam peningkatan Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT. BRI Tbk. Cabang Bogor yaitu agar mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif diharapkan karyawan termotivasi dan mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap pada PT. BRI Cabang Bogor, yang berjumlah 105 orang, dengan sampel sebesar 51 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi 0,038 dan Motivasi berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,001. perhitungan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan besar pengaruh langsungnya yaitu 0,294, dan pengaruh tidak langsungnya melalui variabel motivasi yaitu sebesar 0,198, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsungnya lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya. Sedangkan dari perhitungan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pengaruh langsungnya yaitu sebesar 0,237 dan pengaruh tidak langsungnya melalui variabel motivasi yaitu sebesar 0,254, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsungnya. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik dapat meningkatkan motivasi kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan semakin baik.

***Kata kunci : Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik, Motivasi dan Kinerja***

## 1. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam menciptakan suatu dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya dapat menurunkan motivasi kerja karyawan.

Sedarmayanti (2009:21) : “Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik, yang termasuk didalamnya adalah kondisi tempat kerja, suhu udara, peralatan kerja yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik, hubungan baik baik ke pimpinan dan rekan kerja.

Setiap perusahaan menginginkan agar karyawannya memiliki motivasi kerja karyawan yang tinggi karena dengan motivasi kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kinerja yang pada akhirnya diharapkan meningkatkan produktifitas perusahaan. Sulistyani (2008:163) berpendapat bahwa motivasi adalah : “Dorongan dari seorang untuk melakukan aktivitas yang mempunyai tujuan”.

Mangkunegara (2009:67) berpendapat bahwa kinerja adalah mutu dan hasil kerja dari seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Karyawan akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Bagaimana gambaran lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Bank BRI Tbk. Cabang Bogor ? Apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank BRI Tbk. Cabang Bogor ? Apakah

ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja non-fisik secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank BRI Tbk. Cabang Bogor ? Apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI Tbk. Cabang Bogor ? Apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja non-fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI Tbk. Cabang Bogor ? Apakah ada pengaruh signifikan dari motivasi kerja karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI Tbk. Cabang Bogor?

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu, yang berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada PT. Naraya telematika Malang)*, oleh Fariz Ramanda Putra yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Dengan menggunakan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi berjumlah 33 orang. Hasil penelitian disimpulkan berdasarkan perhitungan adalah secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, analisis deskriptif menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang berada pada tingkat kuat, didapatkan kinerja karyawan yang kuat pula.

### 2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan begitu pula pada PT. Bank BRI cabang Bogor jalan Dewisartika Kota Bogor. Lingkungan kerja dianggap berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Nitisemito berpendapat (2002:183) : “Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seorang pegawai melakukan aktivitas kerjanya”.

### 2.3 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:21), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik., Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat, sehingga

dengan semangat kerja karyawan yang tinggi maka rancangan sistem kerja yang efisien dapat meningkat. Kedua lingkungan kerja tersebut baik lingkungan kerja fisik dan non fisik penting untuk diperhatikan.

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang berada di sekitar karyawan dan memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah hubungan di sekitar tempat kerja baik hubungan dengan atasan, bawahan, maupun hubungan dengan rekan kerja yang tidak bisa diabaikan keberadaannya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik : Penerangan / pencahayaan di tempat kerja, Temperatur suhu di tempat kerja, Kelembaban, Sirkulasi Udara di Tempat Kerja, Kebisingan di Tempat Kerja, Bau-bauan di Tempat Kerja, Tata Warna di Tempat Kerja, Dekorasi di Tempat Kerja, Musik di Tempat Kerja, Kebersihan Ruang Kerja, Keamanan di Tempat Kerja.

Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik, lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Hal ini dikarenakan, lingkungan kerja non fisik merupakan komunikasi antara atasan dan bawahan. Atasan dalam hal ini bertugas membuat rencana atau planning untuk mencapai apa yang diharapkan oleh perusahaan, sedangkan bawahan bertugas untuk menjalankan apa yang telah direncanakan oleh atasan dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika keduanya tidak ada komunikasi maka tujuan dari perusahaan sulit untuk tercapai, karena tidak adanya kerja sama. Lingkungan kerja non fisik menurut Sugito dan Sumartono (2005:147) terdiri dari komunikasi yang lancer, hubungan baik antara karyawan dengan pimpinan, atau sesama karyawan.

Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik sebagai berikut : Hubungan atasan dengan bawahan, Hubungan antar karyawan,

## 2.4 Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi adalah kekuatan yang mampu memunculkan aktivitas dalam diri manusia. Richard (2011:373) menyatakan, motivasi adalah keinginan untuk memperbaiki keadaan, keinginan untuk maju dari seorang pekerja.

Pekerja memiliki banyak kebutuhan seperti, pengakuan, prestasi atau memperoleh pendapatan yang diwujudkan menjadi sebuah dorongan internal yang memotivasi tingkah laku

tertentu untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Apabila perilaku tersebut berhasil maka seseorang akan diberi penghargaan dengan perasaan bahwa kebutuhan tersebut terpuaskan.

Menurut Richard (2011:373) ada dua macam motivasi yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Penghargaan intrinsik yaitu keberhasilan seorang pekerja dalam melakukan sesuatu, ekstrinsik (*extrinsic rewards*) merupakan motivasi yang diberikan perusahaan akan keberhasilan dari karyawan agar tetap semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

## 2.5 Kinerja Karyawan

Dessler (2010:322) mendefinisikan manajemen kinerja proses penilaian yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan memastikan semangat kerja karyawan.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam periode waktu tertentu.

Kinerja menurut Swasto (2011:54) dapat dilihat pekerja dalam suatu perusahaan berhasil mencapai tujuan dan mempunyai manfaat bagi tujuan perusahaan.

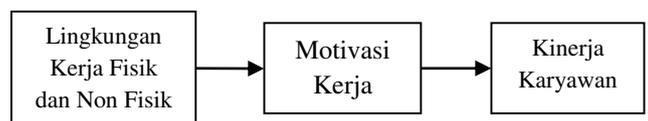
Kinerja menurut Dharma (2003:355) dapat diukur :

1. Pengukuran Kuantitas, item-itemnya : peningkatan hasil kerja, dapat mengerjakan pekerjaan,
2. Pengukuran Kualitas, item-itemnya : pekerjaan yang dapat dihasilkan karyawan sesuai peraturan perusahaan, penyelesaian pekerjaan yang dilakukan pegawai.
3. Pengukuran Ketepatan Waktu, item-itemnya : Kesesuaian waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, ketepatan waktu.

## 3. Model Konsepsi dan Hipotesis

### 1. Model Konsep

Menurut Singarimbun (2008:34) konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu.

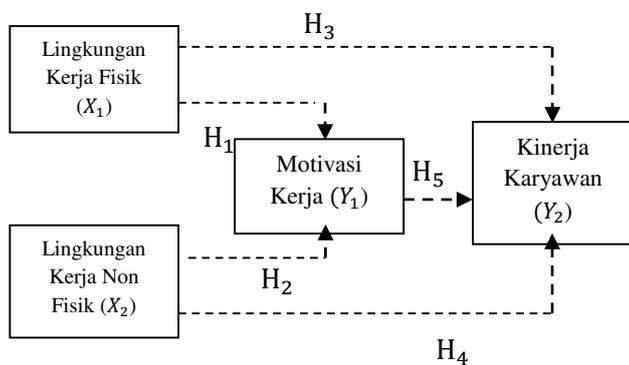


**Gambar 1**  
**Model Konsep**

2. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009:64) mengemukakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hal ini dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di awal, maka peneliti mencoba memberikan hipotesis yang dapat diamati pada gambar di bawah ini:



**Gambar 2**  
**Model Hipotesis**

Keterangan :

-----> : pengaruh secara parsial

Berdasarkan Model Hipotesis yang merupakan pengembangan dari model konsep, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> Diduga variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y<sub>1</sub>)
- H<sub>2</sub> Diduga variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y<sub>1</sub>)
- H<sub>3</sub> Diduga variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y<sub>2</sub>).
- H<sub>4</sub> Diduga variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y<sub>2</sub>).
- H<sub>5</sub> Diduga variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y<sub>1</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y<sub>2</sub>).

**3. METODE PENELITIAN**

**3.1 Jenis Penelitian**

Supranto dalam Ruslan (2010:14),”Penelitian *explanatory* adalah pengumpulan data untuk memperoleh kesimpulan mengenai hasil penelitian dan dari hipotesis yang mencakup hubungan antar variabel.

**3.2 Variabel**

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>).

Variabel intervening merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Motivasi (Y<sub>1</sub>).

Variabel terikat merupakan perubahan yang terjadi karena dipengaruhi oleh variabel bebas seperti yang dikemukakan Kountur (2004:56). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan

**3.3 Populasi**

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan tetap pada PT. BRI Cabang Bogor yang berjumlah 105 orang.

**3.4 Teknis Analisis Data**

1. Uji Validitas dan Reliabilitas, digunakan untuk mengetahui adanya tanggapan dari responden.
2. Analisis Statistik Deskriptif, menurut Sugiyono (2009:147) merupakan analisis dengan menggunakan keterangan akan data yang diperoleh.
3. Analisis Jalur (*Path*), menjelaskan besarnya pengaruh antara variabel bebas (eksogen) terhadap variabel-variabel terikat (endogen).
4. Uji t dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat

**4. PEMBAHASAN**

**4.1 Pengujian Instrumen Validitas dan Reliabilitas**

**Tabel 1. Uji Validitas Variabel**

N o.	Konsep	indikator	Mean
1	Lingkungan Kerja Fisik	Penerangan ruangan yang cukup	4,27
		Distribusi cahaya yang merata	4,14

		Kelancaran sirkulasi udara	4,02
		Suhu ruangan yang terjaga	4,22
		Peredam suara yang memadai	4,00
		Tingkat kebisingan	4,24
		Tingkat kesesuaian pemberian warna	3,59
		Keterpaduan dalam kombinasi warna	4,29
		Tingkat kebersihan	3,78
		Ketersediaan fasilitas kebersihan	3,67
		Pelatihan K3	4,31
		Penyediaan peralatan K3	4,10
		2	Lingkungan Kerja Non Fisik
Kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan	4,35		
Jalinan kerja sama	4,04		
Intensitas kerja sama	4,12		
3	Motivasi Kerja	Tanggung jawab	3,92
		Usaha dalam mengembangkan diri	3,45
		Bekerja lebih efektif dan efisien	3,76
		Betukar pendapat antar karyawan	3,90
		Kenaikan jabatan	3,71
		Penghargaan pada karyawan	3,76
4	Kinerja Karyawan	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	4,06
		Peningkatan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan	4,25
		Kemampuan menghasilkan pekerjaan	3,82
		Mutu pekerjaan meningkat di banding sebelumnya	4,02
		Kemampuan memnuhi target	3,96
		Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang lebih cepat dibanding dengan sebelumnya	3,92

Dari tabel di atas dapat diketahui tiap-tiap indikator variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Lingkungan kerja fisik (X1)	0,815	Reliabel
2	Lingkungan kerja nonfisik (X2)	0,735	Reliabel

3	Motivai kerja Karyawan (Y1)	0,811	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y2)	0,838	Reliabel

## 4. 2 Analisis Inferensial

### 1. Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

1. Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi kerja karyawan

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Jalur Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (x1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (x2) terhadap Motivasi kerja (Y1) karyawan**

Variabel bebas	Standardized koefisien beta	t <sub>hitung</sub>	Prob	Ket.
Lingkungan Kerja Fisik	0.424	4.313	0.000	Sig
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.545	5.534	0.000	Sig.
Variabel terikat Y1				
R	: 0,739			
R square (R2)	: 0,545			
Adjusted R square	: 0,526			

Dari tabel di atas menunjukkan koefisien beta sebesar 0,294 menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, dengan t<sub>hitung</sub> sebesar 2,879 dan probabilitas sebesar 0,006, berarti hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima

2. Koefisien Jalur Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja karyawan

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (x2), dan Motivasi (y1) terhadap Kinerja karyawan (Y2)**

Variabel bebas	Standardized koefisien beta	T <sub>hitung</sub>	Probabilitas	Ket
Lingkungan Kerja Fisik	0.294	2.879	0.006	Signifikan
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.237	2.138	0.038	Signifikan
Motivasi	0.467	3.667	0.001	Signifikan
Variabel terikat Y2				
R	: 0,809			
R square (R2)	: 0,654			
Adjusted R square	: 0,632			

Tabel di atas menunjukkan koefisien beta sebesar 0,467 menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, dengan t<sub>hitung</sub> sebesar 3,667 dan probabilitas sebesar 0,000 yang berarti hipotesis yang menyatakan motivasi kerja karyawan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Dari model analisis jalur dari persamaan pertama yaitu ( $X_1, X_2$  terhadap  $Y_1$ ), maka dapat diketahui terdapat pengaruh secara langsung antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap motivasi sebesar 0,424 dan pengaruh secara langsung antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi sebesar 0,545.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, terdapat pengaruh tidak langsung antara masing-masing variabel yaitu variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) melalui variabel motivasi ( $Y_1$ ) dan juga pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) melalui variabel motivasi ( $Y_1$ )

#### b. Hubungan Antar Jalur

Koefisien variabel lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0,424 dan lingkungan kerja non fisik sebesar 0,545. Koefisien variabel motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,467. Koefisien variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,294, dan Koefisien variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,237.

### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Pembahasan Analisis Deskriptif

Dalam pembahasan hasil penelitian ini akan dipaparkan hasil dari analisis deskriptif. Hasil dari analisis deskriptif ini mencakup keseluruhan tanggapan responden terhadap 12 item yang terdapat dalam variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), yaitu mengenai penerangan yang cukup, distribusi cahaya yang merata, kelancaran sirkulasi udara, suhu ruangan, adanya peredam suara, tingkat kebisingan, kesesuaian pemberian warna, keterpaduan kombinasi warna, kebersihan ruangan kerja, penyediaan peralatan kebersihan, pelatihan K3, dan penyediaan peralatan keamanan kerja yang memperoleh 4,05 sebagai rata-rata total variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ). Hal ini berarti sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) pada PT. BRI Tbk. Cabang Bogor.

#### 2. Pengaruh Program Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur, variabel program lingkungan kerja fisik memiliki koefisien *path* sebesar 0,424, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,313 dengan probabilitas

signifikansi sebesar 0,000, sehingga variabel program lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel program lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

#### 3. Pengaruh Program Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur, variabel program lingkungan kerja non fisik memiliki koefisien *path* yang menunjukkan nilai sebesar 0,545, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,534 dengan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,000, sehingga variabel program lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi. Hasil jalur menunjukkan bahwa program lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi.

#### 4. Pengaruh Program Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur, variabel program lingkungan kerja fisik memiliki koefisien *path* yang menunjukkan nilai sebesar 0,294, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,879 dengan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,006, sehingga variabel program lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. Hasil jalur menunjukkan bahwa program lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

#### 5. Pengaruh Program Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur, variabel program lingkungan kerja non fisik memiliki koefisien *path* yang menunjukkan nilai sebesar 0,237, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,138 dengan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,038, sehingga variabel program lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. Hasil jalur menunjukkan bahwa program lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

#### 6. Pengaruh Program Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur, variabel program motivasi memiliki koefisien

*path* yang menunjukkan nilai sebesar 0,467, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,667 dengan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,001, sehingga variabel program lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. Hasil jalur menunjukkan bahwa program motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

#### 7, Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik melalui Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dengan nilai yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh secara langsung. Berarti motivasi mempunyai kontribusi yang penting bagi lingkungan kerja fisik dan non fisik dalam mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

1. Variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y_1$ ) dengan tingkat pengaruh  $< 0,05$  yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
2. Variabel Lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y_1$ ) ini dibuktikan dengan tingkat pengaruh yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
3. Variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) dengan tingkat pengaruh  $< 0,05$  yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
4. Variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) dengan tingkat pengaruh  $< 0,05$  yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
5. Variabel motivasi kerja karyawan ( $Y_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas  $< 0,05$  yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
6. Perhitungan antara variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) besar pengaruh langsungnya yaitu 0,294, dan pengaruh tidak langsungnya melalui variabel motivasi ( $Y_1$ ) yaitu

sebesar 0,198, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsungnya lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya. Sedangkan dari perhitungan antara variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) pengaruh langsungnya yaitu sebesar 0,237 dan pengaruh tidak langsungnya melalui variabel motivasi ( $Y_1$ ) yaitu sebesar 0,254, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsungnya

### 5.2 Saran

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap lingkungan kerja fisik dan non fisik, karena variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan akan semakin baik.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain seperti variabel kemampuan dan prestasi kerja untuk menilai kinerja karyawan

### DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard L. 2011. *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan IX. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan IV. Bandung: Redaksi Refika Aditama.

- Ruslan, Rosady. 2010. *Metode penelitian "Public Relations dan Komunikasi"*. Jakarta: PT. Intimedia Ciptanusantara.
- Sedamaryanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2008. *Kepemimpinan Profesional Pendekatan Leadership Games*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sugito, Pudjo dan Sumartono. 2005. *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press