

## **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (Assa Rent) Cabang Lampung**

**Penulis:**  
Meliyanti<sup>1</sup>  
Khaidarmansyah<sup>2</sup>

**Afiliasi:**  
Institut Informatika dan  
Bisnis Darmajaya<sup>1,2</sup>

**Korespondensi:**  
meliyanti@darmajaya.a  
c.id,  
khaidarmansyah@darm  
ajaya.ac.id

**Histori Naskah:**  
Submit: 23-03-2024  
Accepted: 28-03-2024  
Published: 31-03-2024

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent) Cabang Lampung, untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent) Cabang Lampung, mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pada PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent) Cabang Lampung. Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dan menggunakan metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) dengan variabel dependen terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Hasilnya, kualitas pekerjaan atau layanan yang dihasilkan juga lebih baik. Diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Cabang Lampung yang artinya lingkungan kerja fisik berdampak pada kinerja karyawan, dengan pimpinan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan aman dapat mendukung kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

**Kata kunci:** diskriminasi pajak; sanksi pajak; penggelapan pajak

---

### **Pendahuluan**

Setiap perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang direncanakan atau mencapai tujuan, apabila kinerja berjalan dengan lancar dan saling mendukung sehingga organisasi dapat berfungsi dengan baik dan mencapai tujuannya dengan sesuai harapan yang di inginkan oleh perusahaan. Pada dasarnya perusahaan perlu memotivasi karyawannya jika ingin mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Jika manajemen memahami dan dapat mengatasi masalah motivasi, maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal sesuai standar yang ditetapkan. Dalam hal ini, karyawan bekerja keras, proaktif, loyal dan sangat disiplin mampu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi oleh karena itu setiap pimpinan perlu membina hubungan yang baik dengan karyawannya dalam arti pimpinan memperhatikan apa yang baik menjadi kebutuhan dan keinginan karyawan, seperti perhatian terhadap hal-hal yang dapat mendorong para karyawan bekerja secara penuh dengan kualitas kinerja yang tinggi.

Menurut Wilson Bangun (2012, p.231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.447), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber - sumber daya yang dimiliki. Pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada perusahaan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA) yang beralamat di Jl. Pangeran Emir M Noer No. 57, Kel. Pengajaran Kec. Teluk Betung Utara, Bandar Lampung, Lampung 40115 adalah perusahaan layanan transportasi terbesar di Indonesia yang

menyediakan jasa penyewaan kendaraan untuk korporasi, transportasi logistik, serta layanan pengemudi. ASSA Rent dirintis pada tahun 2003 dengan armada pertama sejumlah 819 kendaraan di bawah nama Adira Rent. Seiring perkembangan usaha yang pesat, kini ASSA Rent mengelola lebih dari 21.300++ kendaraan dan 4.100++ pengemudi melayani lebih dari 1.000 perusahaan di Indonesia. ASSA Rent juga telah memperluas wilayah layanan ke 6 kota besar dan memberikan jaminan kelancaran operasional melalui 44 jaringan di seluruh Indonesia, lebih dari 864 bengkel perbaikan resmi. Pada tanggal 30 September 2013 ASSA Rent Kantor Cabang Wilayah Lampung resmi didirikan sebagai sarana pengelolaan usaha di wilayah Lampung dibawah koordinasi Kantor Pusat di Jakarta. PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA) cabang Lampung memiliki 41 karyawan, dan jam oprasional kerja mulai pukul 08:00-16:30 setiap hari senin sampai dengan sabtu.

Kriteria penilaian kinerja karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Cabang Lampung memiliki lima kriteria penilaian kinerja karyawan yaitu kerjasama, memberikan dukungan kepada rekan kerja yang sedang menghadapi tantangan atau kesulitan dalam menyelesaikan tugas, didapati yang terjadi kerjasama tidak berjalan dengan baik antar sesama rekan kerja seperti rekan kerja tidak berbagi informasi, merendahkan atau menjatuhkan rekan kerja, baik secara langsung maupun dibelakang. Disiplin, karyawan yang disiplin akan berusaha menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan, didapati yang terjadi karyawan sering tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, karyawan sering kali terlambat tanpa alasan yang jelas, mengganggu jadwal kerja, adanya beberapa masalah terkait motivasi kerja yaitu adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan dengan sikap pimpinan seperti karyawan yang kurang mendapatkan perhatian dari pimpinan atas pencapaian yang didapat selama proses terlaksananya pekerjaan dengan memberikan apresiasi seperti pemberian bonus maupun kenaikan gaji, tetapi hal itu tidak dilakukan oleh pimpinan, sehingga dalam hal ini tentunya akan mengurangi sikap loyal karyawan terhadap perusahaan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan, masih ditemukan beberapa karyawan yang mengeluhkan dengan sikap pimpinan yang kurang dalam mengapresiasi karyawan atas prestasi kerja karyawannya, pimpinan cenderung memberikan apresiasi terhadap karyawan berdasarkan atas kedekatan seperti kekeluargaan dan karyawan merasa bahwa tidak ada peluang untuk mengembangkan keterampilan atau kemajuan dalam diri mereka, adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan dengan sikap pengakuan dari pimpinan dimanapengakuan ya ng dimaksud ialah pengakuan atas hasil prestasi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut tetapi pimpinan kurang memperhatikan hal tersebut, sehingga karyawan kehilangan semangat kerja yang di sebabkan rasa yang diabaikan atau kurangnya feedback positif yang dapat mengurangi semangat karyawan. Jika permasalahan-permasalahan ini terus terjadi di dalam perusahaan tentunya akan berdampak buruk terhadap hasil pekerjaan baik karyawan maupun terhadap perusahaan, dalam hal ini pihak perusahaan perlu melakukan evaluasi dalam menangani permasalahan tersebut. Didapati permasalahan yang terjadi terkait lingkungan kerja fisik, didapati adanya keluhan karyawan terhadap pertukaran udara yang minim ventilasi udara secara langsung ditempat pekerjaan, hal ini membuat suasana udara kurang sehat dan segar ketika proses pekerjaan sedang berjalan. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja, akan tetapi yang terlihat warna disetiap sudut karyawan bekerja mulai memudar dan membuat karyawan merasa bosan ketika melakukan pekerjaan. Dalam hal ini warna yang digunakan dominan monoton sehingga membuat suasana kurang menyenangkan kemudian fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada diperusahaan. Jika permasalahan yang terjadi tidak cepat dievaluasi dari pihak perusahaan tentunya akan memberikan dampak yang tidak baik terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA) cabang Lampung.

## Studi Literatur

### Motivasi

Menurut Hidayat dkk (2023) motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor-faktor itu sering kali disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan mendorong orang berperilaku tertentu. Menurut Rivai (2015, p 607) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

### Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Anitra dkk (2022) lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana para pekerja melakukan suatu kegiatan atau melakukan sesuatu, selain itu, dapat diuraikan setiap kondisi yang ada di sekitar lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan representatif. Tempat kerja yang sebenarnya adalah semua keadaan yang ada di sekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan baik secara langsung atau dengan implikasi. Tempat kerja yang sebenarnya adalah keadaan berada dalam organisasi di sekitar lingkungan kerja, misalnya lapangan udara, sekat pemisah, keamanan, ruang untuk pengembangan dan lain-lain. Menurut Purba dkk (2022) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerjakaryawan melakukan aktivitasnya. Menurut Dayatullah dkk (2022) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja perusahaan yang berpengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Menurut Adhika dkk (2022) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Rivai Veithzal Zainal dkk (2015, p.447) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber - sumber daya yang dimiliki. Menurut Wilson Bangun (2012, p.231) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian-pengertian tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah ditetapkan.

### Pengembangan Hipotesis Penelitian

Menurut Sujarweni (2014, p.44) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Sesuai dengan variabel - variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan guna meningkatkan kinerja yang bagus diperlukan motivasi yang baik, seperti memberikan bonus, insentif, dan hubungan budaya organisasi yang bagus dapat membangun semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuannya.

H<sub>1</sub>: Diduga Motivasi Kerja memberikan pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Lampung.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Pada Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik adalah hal yang paling penting dalam suatu ruang lingkup organisasi atau perusahaan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerjaan baik secara langsung atau dengan implikasi.

H<sub>2</sub>: Diduga Lingkungan Kerja Fisik memberikan pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Cabang Lampung.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik pada Kinerja Karyawan

Bahwasannya karyawan yang termotivasi akan cenderung fokus pada kualitas hasil pekerjaan. Karyawan akan berusaha untuk memberikan kinerja terbaik dan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan tidak termotivasi cenderung memiliki kinerja yang rendah. Karyawan mungkin tidak memberikan usaha ekstra untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas dengan efisien. Akibatnya, hasil kerja karyawan mungkin tidak mencapai standar yang diharapkan oleh perusahaan.

H<sub>3</sub>: Diduga Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik memberikan pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Lampung.

## Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sujarweni (2018, p.15), adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) yaitu Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) dengan variabel dependen terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

### Sumber data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari keseluruhan proses manajemen yang dilakukan selama masa penelitian. Jenis penelitian yang digunakan dalam proses analisis penelitian adalah:

1. Data Primer

Menurut Sujarweni (2018, p.114) data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan sampel atau juga data hasil wawancara penelitian dengan narasumber. Dalam Penelitian ini data yang digunakan adalah data yang langsung dari pihak PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Cabang Lampung. Sebanyak 41 karyawan. Adapun jenis data primer yang digunakan oleh peneliti adalah data respon dan hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Cabang Lampung.

2. Data Sekunder

Penelitian ini juga menggunakan data-data dalam bentuk publikasi baik dari lembaga-lembaga terkait. Menurut Sujarweni (2018, p. 114) data sekunder diperoleh dari kepustakaan, pengamatan, hasil kegiatan perusahaan. Adapun jenis data sekunder yang digunakan oleh peneliti adalah data tentang

terkait penilaian kinerja dan persentase absensi kinerja karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Cabang Lampung.

## Populasi & Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sujarweni (2018, p.186) berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan jumlah atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah 41 karyawan yang diperoleh berdasarkan wawancara yang dilakukan di PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Cabang Lampung.

### 2. Sampel

Menurut Sujarweni (2018, p.186) sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel dilakukan jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Sujarweni (2018, p.109) teknik sensus digunakan, bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana sampel yang digunakan semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 41 karyawan.

## Variabel Penelitian

Menurut Sujarweni (2018, p.174) variabel penelitian merupakan suatu yang ditetapkan oleh peneliti berdasarkan penelitian yang akan dilakukan atau suatu atribut obyek yang berdiri dan dalam variabel tersebut terdapat data yang melengkapinya.

### 1. Variabel Independen

Sujarweni (2018, p.174) variabel (X) atau independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ).

### 2. Variabel Dependen

Sujarweni (2018, p.174) variabel (Y) dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

## Hasil

### Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel yaitu karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Cabang Lampung. Jumlah karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Cabang Lampung sebanyak 41 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Agustus 2023, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 41 kuesioner. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, masa kerja, pendidikan dan usia karyawan.

### Hasil Uji Persyaratan Instrumen

#### 1. Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan, dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 21. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

### Uji Persyaratan Analisis Data

#### 1. Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja terhadap Kinerja	0,395	0,05	Sig>Alpha	Linier
Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja	0,728	0,05	Sig>Alpha	Linier

*Sumber : Data diolah tahun 2023*

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,395 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,728 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima.

Dengan demikian maka  $Sig > \alpha$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

#### 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai Variance Inflationfactor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,922	1,084	Bebas gejala Multikolinieritas
Lingkungan Kerja Fisik	0,922	1,084	Bebas gejala Multikolinieritas

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Cabang Lampung yang artinya motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan, dengan pimpinan memberikan semangat dalam bekerja, karyawan yang termotivasi cenderung bekerja dengan lebih baik dan lebih teliti karena karyawan memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Hasilnya, kualitas pekerjaan atau layanan yang dihasilkan juga lebih baik. Menurut Indra dkk (2023) motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indra dkk (2023), bahwasannya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Cabang Lampung yang artinya lingkungan kerja fisik berdampak pada kinerja karyawan, dengan pimpinan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan aman dapat mendukung kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Jika karyawan merasa sehat dan nyaman, karyawan cenderung lebih fokus, produktif, dan jarang absen karena alasan kesehatan, sehingga dengan begitu dapat meningkatkan hasil kerja karyawan. Menurut Andhika dkk (2022) lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana para pekerja melakukan suatu kegiatan atau melakukan sesuatu, selain itu, dapat diuraikan setiap kondisi yang ada di sekitar lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan representative. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adhika dkk (2022), bahwasannya Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y) yang artinya Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berdampak pada Kinerja. Karyawan yang termotivasi dan berada di lingkungan kerja fisik yang memadai akan cenderung lebih produktif, kreatif, dan berdedikasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kesimpulannya, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik, sementara lingkungan kerja fisik yang baik dapat menciptakan suasana yang nyaman dan produktif bagi karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Apriyani dkk (2023), menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja dan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyanto dkk (2020), menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja. Serta hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sani dkk (2022), yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik dapat mempengaruhi secara bersama sama terhadap Kinerja.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan kesimpulan dari hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

## Referensi

- Anggraini, R., & Thamrin, W. P. 2019. Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Keorganisasian Pada Pegawai BMKG. *Jurnal Psikologi*, Volume 12, No.1. Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
- Ayal, A., B. Tewal, dan I. Trang. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder*. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan* 7(4): 4524-4533
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jati, A. N. (2013). *Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional: Hubungannya dengan Organization Citizenship Behavior*. *Kiat BISNIS*, 5 No 2(2), 97–103.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Lubis, Widya Utami & Zulkarnain. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT.Bumi Permai Lestari*. *Jurnal Penelitian Bimbingan dan Konseling*. Vol.3, No.1
- Maharani, R. D. 2018. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi Pada Divisi Peralatan Industri Agro PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik)*. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (BISMA)*,1(2).
- Marliani, Rosleny. 2015. *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mawu, Kendra S, Bernhard Tewal & Mac Donald Walangitan. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*. Vol 6, No.4, Universitas Sam Ratulangi Manado
- Muis, M. R., J. Jufrizen, dan M. Fahmi. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Suariah*. 1(1): 1-17
- Nurlaila, & Buamonabot, Irfandi. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate. *Jurnal Mala'bi STIE Yapman Majene*. Vol.2, No.1.
- Oktariani, Dwi & Tania Emilia Bahri. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada PT. Nusa Raya Cipta*. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*. Volume 1, No.1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- Ong, J. F. B., J. M. T. Tan, R. F. C. Villareal dan J. J. Chiu. 2019. *Impact of Quality Work Life and Prosocial Motivation on The Organizational Commitment and Turnover Intent of Public Health Practitioners*. *Review of Integrative Business and Econimucs Research*. 8(4): 1-21.
- Ristanti dan Dihan, 2016. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap*. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, Volume 5, Nomor 1, April 2016.



- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saleh, Lalu Muhammad. 2018. *Man Behind The Scene Aviation Safety*. Cetakan 1. Yogyakarta: Deepublish.
- Samuel, S., Setyadi, D., & Tricahyadinata, I. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Afektif yang Dimediasi oleh Kepercayaan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 16(Issue 2), 94-114.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.69>
- Sanusi, Anwar. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiyanto, A. I. dan S. N. Hidayati. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention*. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. 5(1): 105-110
- Sudiq, R. A. S. D. dan D. T. Wijayanti. 2020. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Segar Murni Utama*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 8(3): 1-10.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-27. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Wibawa, I. W. S. dan M. S. Putra. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt. Bening Badung-Bali)*. *Jurnal Universitas Udayana (Unud)*. 7(6): 3027-3058.
- Zahriyah, Umi Wita dkk. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 2 No. 1 Februari 2015*