

# **JAMB**

## **(Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis)**

Available online <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/IAMB>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7546214>

---

## **PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PENASCOP MARITIM INDONESIA CABANG LAMPUNG**

**Zuriana<sup>1)</sup>\*, AK Yohanson<sup>2)</sup>**

<sup>1,2)</sup> Prodi Manajemen, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

\*Corresponding Email: [zuriana@darmajaya.ac.id](mailto:zuriana@darmajaya.ac.id)

---

**Received :**

**Revised :**

**Accepted :**

---

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan, menguji pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dan menguji pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Lampung. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Penelitian dilakukan dalam waktu kurang lebih selama 4 bulan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 Karyawan yaitu Karyawan Bagian *Office*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *Purposive Sampling*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dan hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan juga Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata kunci :** Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*The purpose of this study was to see the effect of advertising and perceived value on student decision in online shopping. This study uses multiple regression analysis techniques. The data used in this study iThe objective of this study was examining the effect of the extrinsic motivation on the employee performance; examining the effect of the physical work environment on the employee performance; and, examining the effect of the extrinsic motivation and the physical work environment on the employee performance at Penascop Maritim Indonesia Inc., Lampung. The type of this study was the quantitative study through the associative method. The study was conducted in approximately four months. The number of sample used in this study was 33 employees who worked as office employees. The sampling technique used in this study was the purposive sampling. The data analysis technique used in this study was the multiple linear regression analysis. The hypothesis tests used in this study was the t test and f test. The result of this study showed that the extrinsic motivation had an effect on the employee performance; the physical work environment had an effect on the employee performance; and, the extrinsic motivation and the physical work environment had an effect on the employee performance.*

**Keywords:** *Extrinsic Motivation, Employee Performance,*



## **PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Bagaimanapun juga, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan organisasi. Berbagai upaya dilakukan dengan tujuan setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan apabila pegawai tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, adalah suatu hal yang mustahil tujuan organisasi/perusahaan dapat dicapai.

Berbagai isu mengenai karyawan layak mendapatkan perhatian bagi perusahaan karena karyawan merupakan sumber daya penting bagi kesuksesan perusahaan. Kunci keberhasilan atau kegagalan perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan atau kompetensi

tinggi dalam bekerja mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan, sehingga ketika karyawan tersebut keluar dari perusahaan berarti perusahaan telah mengalami kerugian (Josephine, 2017).

Masalah tentang kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik.

Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Perusahaan ini memiliki permasalahan pada penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan sehingga kecenderungan terjadinya penurunan kinerja dapat ditekan. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa kelautan di daerah Lampung, perusahaan ini memiliki visi yaitu terwujudnya kenyamanan konsumen dan pelayanan cepat dan sempurna bagi seluruh konsumen. Sangat diperlukan kinerja baik termasuk dukungan dari para karyawan, karena karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia cabang Lampung bertugas memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh konsumennya. Data penilaian kinerja PT. Penascop Maritim Indonesia cabang Lampung dapat menjadi tolak ukur kinerja dari karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia cabang Lampung. Berikut Ini Tabel 1.1 Merupakan Data standar penilaian kinerja karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia cabang Lampung.

**Tabel 1.**  
**Standar Penilaian Kinerja Karyawan**  
**PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang**  
**Lampung**

No	Penilaian	Kategori
1	91-100	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	65-75	Cukup
4	51-64	Kurang
5	<50	Buruk

Sumber : PT. Penascop Maritim Indonesia cabang Lampung. Tahun 2019

Tabel 1 merupakan standar penilaian kinerja karyawan yang di lakukan PT. Penascop Maritim Indonesia cabang Lampung untuk menilai kinerja yang dilakukan karyawan, faktor penilaian kinerja di PT. Penascop Maritim Indonesia cabang Lampung terdiri dari Kepuasan Pelanggan, Ketepatan Waktu Penyelesaian, Kehadiran, Kualitas Individu, Kemampuan Kerja Sama.

Hasil dari penilaian kinerja ini yang akan menjadi catatan tersendiri dalam memberikan penilaian terhadap kinerja masing-masing karyawan dan pengukuran kinerja dalam perusahaan adalah suatu sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi perkembangan dalam perusahaan. Sering kali terjadi permasalahan kinerja perusahaan yang menurun, hal tersebut menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan, karena

harus ada usaha dan peran perusahaan dan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya kembali (Solaiman, 2019).

Berikut ini tabel 1.2 mengenai penilaian kinerja karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia cabang Lampung.

**Tabel 2.**  
**Penilaian Kinerja Karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia**  
**Cabang Lampung Tahun 2019**

<b>Kriteria Penilaian</b>	<b>Bobot Penilaian Perusahaan (%)</b>	<b>Bobot Pencapaian 2017 (%)</b>	<b>Bobot Pencapaian 2018 (%)</b>	<b>Bobot Pencapaian 2019 (%)</b>
Kepuasan Pelanggan	25	20	22	18
Ketepatan Waktu Penyelesaian	20	18	18	17
Kehadiran	15	12	13	12
Kualitas Individu	15	12	12	10
Kemampuan Kerjasama	25	18	20	16
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>85</b>	<b>73</b>

*Sumber: PT. Penascop Maritim Indonesia cabang Lampung, (2019)*

Semakin rendahnya kinerja karyawan, akan berdampak negatif kepada perusahaan dan semakin menurunnya tingkat kepercayaan konsumen kepada perusahaan tersebut, tentunya hal ini akan merugikan perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sebuah organisasi, atasan seperti manajer dan supervisor haruslah memberikan perhatian yang lebih pada level motivasi dari bawahan-bawahannya. Para manajer memperhatikan apa keinginan dan kebutuhan karyawannya.

Berdasarkan tabel 2 data tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Lampung pada tahun 2017 masuk dalam kategori baik dengan presentase 80%, pada

tahun 2018 masuk dalam kategori baik dengan presentase 85%, pada tahun 2019 masuk dalam kategori cukup dengan presentase 73%. Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Lampung dalam kategori cukup baik namun kurang maksimal, terlihat dari penilaian di tahun 2019 kinerja PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Lampung mengalami penurunan penilaian yang cukup signifikan.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Lampung, mereka memiliki permasalahan terkait Motivasi Ekstrinsik, dimana uang lembur dan insentif yang diberikan perusahaan masih belum sesuai dengan

waktu yang ditentukan, kurang apresiasi dari atasan jika melakukan tugas dengan baik seperti tidak peduli atas hasil kerja yang sudah dilakukan bawahannya contohnya atasan tidak memberikan pujian kepada bawahan yang melakukan tugas dengan baik, akan tetapi jika mereka mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan mereka mendapatkan umpan balik yang disampaikan dengan cara yang kurang baik dari atasan tanpa mendapatkan solusi atas permasalahan tersebut sehingga membuat komunikasi karyawan dan atasan menjadi kurang baik, dan juga beberapa karyawan merasa kurang baiknya komunikasi sesama karyawan dikarenakan adanya senioritas yang dilakukan karyawan lama terhadap karyawan baru. Hal tersebut membuat banyak karyawan merasa motivasi yang diberikan atasan mereka kurang baik dan diduga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Selain Motivasi Ekstrinsik, faktor lain yang mempengaruhi penurunan kinerja adalah lingkungan kerja fisik. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Norainiy (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja. Sedangkan hasil penelitian Veronica Aprillia (2018) menunjukkan Lingkungan Kerja tidak dapat

mempengaruhi kinerja. Dari penelitian terdahulu terlihat terdapat perbedaan pendapat dan hal tersebut yang membuat penulis memfokuskan pada variabel ini yaitu Lingkungan Kerja.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Menurut Darma (2019) kinerja merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi ada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Lestary (2017) membuktikan kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan kinerjanya.

### **Pengertian Motivasi Ekstrinsik**

Risqi (2016) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor.

Waruwu (2017) Motivasi Ekstrinsik merupakan langkah langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuannya, memenuhi sasarannya serta mendapatkan penghargaan atau menyelesaikan deadline yang dimilikinya.

### **Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Wangi (2020) Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan.

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik

(Sugiyono, 2017). Sedangkan, untuk penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Metode asosiatif merupakan suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Dengan demikian, maka dalam penelitian ini menjelaskan Pengaruh antara Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan variabel *dependen* yaitu Kinerja Karyawan (Y).

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian kali ini dilakukan di PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Lampung yang merupakan cabang dari perusahaan pusat berada di Ibukota Jakarta. PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Lampung beralamatkan di Jl.Yos Sudarso NO.12 Pidada Panjang, Bandar Lampung. PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Bandar Lampung ini memiliki jumlah Karyawan sebanyak 36 Karyawan pada tahun 2019.

### **Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data pimer. Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Anwar, 2011). Jenis data

yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia..

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan teknik Penelitian Lapangan

(*Field Research*). Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian

### Kriteria dan Indikator

Tabel 3. Kriteria dan Indikator

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi Ekstrinsik (X1)	Risqi (2018) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan yang dikenal dengan teori hygiene factor.	Motivasi ekstrinsik adalah harapan individu untuk mencapai segala sesuatu yang diinginkannya sehingga individu yang memiliki harapan pasti akan bekerja keras untuk mewujudkannya.	1. Kualitas Supervisi 2. Kebijakan dan Administrasi 3. Hubungan Antar Pribadi 4. Kondisi Kerja 5. Gaji	Interval
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Menurut Wangi (2020) lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan.	Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan yang berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.	1. Bangunan Tempat kerja 2. Peralatan kerja yang memadai 3. Fasilitas dan 4. Tersediannya sarana angkutan	Interval
Kinerja (Y)	Menurut Khurosani (2018) kinerja berasal dari kata <i>job performance</i> atau <i>actual performance</i> (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) adalah hasil kerja secara	Kinerja adalah kunci keberhasilan atau kegagalan perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan atau	1. Kuantitas dan kualitas 2. Pemanfaatan waktu kerja 3. Kerjasama 4. Kehadiran	Interval



	<p>kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p>	<p>kompetensi tinggi dalam bekerja mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan sehingga ketika karyawan tersebut keluar dari perusahaan berarti perusahaan telah mengalami kerugian.</p>		
--	--	---	--	--

### Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi sebagai berikut populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas tertentu yang di terapkan penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Lampung yang berjumlah 36 karyawan.

Dari populasi yang telah ditentukan diatas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representative atau mewakili dari populasi tersebut. Jadi sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, teknik pengambilan sampel yang dipergunakan dalam

penelitian ini yaitu menggunakan *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik sampling yang cukup sering digunakan, Metode ini menggunakan kriteria yang telah dipilih oleh peneliti dalam memilih sampel. Dalam penelitian ini Jumlah Sampel yang dipilih yaitu Karyawan Bagian Office saja pada PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Lampung yang berjumlah 33 orang karyawan.

### Analisis Data

Teknik analisis data penelitian ini ada, yaitu: (1) Uji Instrumen Penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas; (2) Uji Parsial, yaitu uji t, Uji Simultan yaitu uji-F; (3) Analisis Regresi Linier Berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh

responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment.

Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Ekstrinsik (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber Data : Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4 diatas yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. menunjukkan bahwa seluruh item Dengan demikian seluruh item Motivasi pernyataan yang bersangkutan dengan Ekstrinsik (X1) dinyatakan valid Motivasi Ekstrinsik (X1), memperoleh hasil

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber Data : Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 5 diatas fisik (X<sub>2</sub>) memperoleh hasil Sig < alpha. Dengan menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan demikian seluruh item lingkungan kerja fisik yang bersangkutan dengan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dinyatakan valid.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,027	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0,003	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber Data : Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja (Y) dinyatakan valid.

### Hasil Uji Realibilitas

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

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Ekstrinsik (X1)	0,890	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja (X2)	0,839	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,788	0,6000-0,7999	Tinggi

Sumber : Data Diolah (2020)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 7 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,890 untuk variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,839 untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,788 untuk variabel Kinerja (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

### Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov - Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Ekstrinsik (X1)	0,655	0,05	Sig > Alpha	Normal
Lingkungan Kerja (X2)	0,675	0,05	Sig > Alpha	Normal

Kinerja (Y)	0,931	0,05	Sig > Alpha	Normal
-------------	-------	------	-------------	--------

Sumber : Data Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 8 diatas One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh 0,655 > 0,05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data 0,675 > 0,05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja (Y) dengan

tingkat signifikan diperoleh data 0,931 > 0,05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

**Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Pasiial (Uji t)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja	0,005	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah (2020)

**Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) Terhadap Kinerja (Y)**

Ho : Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H<sub>1</sub> : Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

Berdasarkan tabel 9 didapat perhitungan pada Motivasi Ekstrinsik (X1) diperoleh nilai sig (0,005) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)**

Ho : Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
2. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 9 didapat perhitungan pada Lingkungan Kerja Fisik (X2) diperoleh nilai  $sig$  (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia Bandar Lampung adalah berjenis kelamin laki laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terakhir S1 dan dengan masa kerja 0 – 2 Tahun.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan uraian dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi Ekstrinsik (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Lampung.

2. Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Lampung.
3. Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Lampung.

### **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, :maka penulismemberikan saran baik untuk PT Penascop Maritim Indonesia Cabang Lampung sebagai berikut :

1. Motivasi Ekstrinsik

Menyarankan kepada pemimpin perusahaan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Lampung untuk menerapkan kebijakan kebijakan yang sesuai dengan standar yang di berlakukan di perusahaan.

2. Lingkungan Kerja Fisik

Menyarankan kepada perusahaan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Lampung untuk melakukan desain ulang pada ruangan kerja karyawan agar menunjang totalitas kerja dari karyawan dan juga perusahaan harus melengkapi fasilitas kerja di lingkungan kerja

karyawan agar dapat mendukung proses jalannya pekerjaan dengan baik.

### 3. Kinerja

Menyarankan kepada perusahaan PT. Penascop Maritim Indonesia untuk melakukan pelatihan, karena kurangnya pengetahuan karyawan untuk mengerjakan tugas sehari hari.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Sanusi. 2017. Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Alfian, F. Y., & Magdalena, B. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen PPIC PT. Bumi Menara Internusa (BMI) Lampung. *In Prosiding Seminar Nasional Darmajaya (Vol. 1, No. 1, pp. 36-45)*.
- Ariyanto, A., & Sulistyorini, S. 2020. Konsep motivasi dasar dan aplikasi dalam lembaga pendidikan Islam. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education, 4(2)*, 103-114.
- Darma, Budi & Azwar Anas. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari. *Ekonomis: Journal of Economics and Business. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Graha Karya*.
- Ghofur, M. A. 2019. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Network Operations PT XYZ Surabaya (*Doctoral dissertation, Institut Teknologi Sepuluh Nopember*).
- Ghaffari, S., Shah, I., Burgoyne, J., Nazri, M., & Salleh, J. 2017. The influence of motivation on job performance: A case study at Universiti Teknoligi Malaysia. *J. Basic & Appl. Sci, 11(4)*, 92-99.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. 2017. Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis, 5(1)*, 51-58.
- Josephine, A. 2017. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora, 5(2)*.