

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. KELOLA JASA ARTHA PALEMBANG

M.Aqen Muhaindra<sup>1</sup>, Annisa Farras<sup>2</sup>, Nurul Mardiyah Pratiwi<sup>3</sup>, Iin Hendrayani<sup>4</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Darma Pratama<sup>1,3</sup>

Akademi Keuangan Dan Perbankan Mulia Darma Pratama<sup>2,4</sup>

Email: [maqen64@gmail.com](mailto:maqen64@gmail.com)<sup>1</sup>, [anissa.farras18@gmail.com](mailto:anissa.farras18@gmail.com)<sup>2</sup>, [tiwikpratiwi661@gmail.com](mailto:tiwikpratiwi661@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[iin.hendrayani1988@gmail.com](mailto:iin.hendrayani1988@gmail.com)<sup>4</sup>

### ABSTRAK

Kinerja pegawai yaitu segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan promosi jabatan secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha Palembang. Adapun teknik pengambilan sample yang di gunakan adalah sampel jenuh. Sample dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan analisis data yang di gunakan verivikatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa parsial (uji t) variabel lingkungan kerja, tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil uji simultan (uji F) variabel lingkungan kerja non fisik dan promosi jabatan bersama sama berpengaruh seacara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien dterminasi R square yang di peroleh 0,336 (33,68%) artinya lingkungan kerja non fisik dan promosi jabatan sebesar 33,6% sedangkan sisanya 66,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja Non Fisik, Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja

### ABSTRAK

*Employee performance is everything that arises from a person's passion, generating enthusiasm and desire from within that can influence, direct, and maintain behavior to achieve goals or desires in accordance with the scope of work. The purpose of the research is to determine the effect of non-physical work environment and job promotion both partially and simultaneously on employee work motivation at PT. Kelola Jasa Artha Palembang. The sampling technique used is saturated sampling. The sample in this study consists of 60 respondents. The method used in this research is quantitative, and the data analysis used is verificative. The research results show that partially (t-test) the work environment variable does not have a significant partial effect on employee performance, whereas the promotion variable has a significant effect on employee work motivation. The simultaneous test results (F-test) indicate that the non-physical work environment variable and the promotion variable together have a simultaneous effect on employee performance. The R-squared determination coefficient obtained is 0.336 (33.68%), meaning that the non-physical work environment and job promotion account for 33.6%, while the remaining 66.4% can be explained by other variables not examined in this study.*

*Keywords: Non-Physical Work Environment, Job Promotion, and Work Motivation*

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya. Di setiap perusahaan, unsur manusia atau tenaga kerja merupakan tenaga penggerak utama dalam proses kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Sebagaimana telah kita ketahui tujuan dari suatu perusahaan salah satunya

adalah terdapatnya pegawai-pegawai yang bekerja secara efisien. Dan efisiensi suatu perusahaan sangat tergantung di baik buruknya pengembangan sumber daya manusia di perusahaan guna meningkatkan semangat kerja pegawai tersebut.

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu

kegiatan. Motivasi sendiri mencakup kebutuhan manusia akan fisiologis (seperti kebutuhan sandang, pangan, papan) dan rasa aman, kebutuhan untuk bersosialisasi dan mendapat pengakuan, serta kebutuhan untuk aktualisasi diri.

Menurut (Maruli, 2020) motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Motivasi kerja menurut (Mangkunegara, 2005) merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungannya, Maka dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu usaha yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhan mereka dapat terpenuhi, tidaklah mudah untuk mendapatkannya tanpa usaha yang maksimal. Dalam memenuhi kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan impuls yang dimilikinya dan apa yang mendasari perilakunya. Dalam penelitian (Komara et al., 2024) motivasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi yang tinggi baik dari dalam maupun luar, maka karyawan akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula prestasi kerjanya. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan, sehingga tindakan yang dapat diambil adalah dengan memotivasi karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Hasibuan, 2017) antara lain: Gaji, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan. Dalam penelitian ini variable yang peneliti ambil adalah lingkungan kerja non fisik dan motivasi jabatan.

Menurut (Rusdy A. Rivai, 2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan fisiologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan (Aktarina. D., 2015). (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis-jenis lingkungan kerja terbagi

menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dalam penelitian ini peneliti memilih lingkungan kerja non fisik sebagai variabel bebas. Menurut (sedarmayanti, 2020) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan. Menurut Duane P. Schultz dan Sydney E. Schultz dalam (Mangkunegara, 2005), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi dan pencapaian kinerja".

Menurut (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa: "Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar." Motivasi merupakan daya dorong internal dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Promosi Jabatan dan pemberian insentif yang dilaksanakan dengan tepat dan adil akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Ini akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan semangat kerja pegawai. (Sudirman., 2011)

Penelitian ini dilakukan pada PT.Kelola Jasa Artha Palembang. PT.Kelola Jasa Artha (KEJAR) adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam jasa *Cash Management dan Service* yang didukung oleh tenaga-tenaga manajemen yang profesional serta ditopang oleh yayasan dari Bank Pemerintah dan Bank Swasta. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan sebelumnya pada PT. Kelola Jasa Artha terdapat beberapa permasalahan yang timbul yakni motivasi kerja yang menurun, motivasi kerja menurun disebabkan oleh pekerjaan yang kurang menarik bagi para karyawan sehingga ada perasaan bosan atau kurang puas dalam bekerja dan permasalahan lainnya yaitu promosi jabatan, pelaksanaan promosi jabatan pada PT. Kelola Jasa Artha yang kurang jelas, seperti syarat dan ketentuan naik jabatan yang tidak disosialisasikan ke karyawan sehingga banyak karyawan yang berkerja lebih dari 5 tahun tapi tetap diposisi yang sama. Lingkungan kerja yang kurang baik juga menjadi faktor menurunnya motivasi kerja karyawan, seperti atasan atau senior yang cenderung merasa paling berkuasa sehingga lebih dominan memerintah, kesalahpahaman yang sering terjadi ketika terjadinya komunikasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Naufaldy, 2022) dengan judul pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan

KCP Lemabang Bangka Belitung asil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel promosi kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dengan motivasi kerja Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,560 atau sama dengan 56%. demikian nilai tersebut berarti bahwa sebesar 56% promosi jabatan (X) pada Bank Pembangunan

## II. METODOLOGI PENELITIAN

### Tinjauan Pustaka

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu (N et al., 2024). Motivasi sangat diperlukan seseorang dalam melaksanakan aktifitasnya sehingga tercapai tujuan yang diinginkan (Hendrayani, 2016). Motivasi merupakan faktor yang mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas tertentu dan bertindak dengan cara yang spesifik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Istilah ini berakar dari kata "motif," yang bermakna dorongan, penyebab, (Damayanti et al., 2024)

Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Adapun Dengan diketahuinya apa yang menjadi kebutuhan para karyawannya maka Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut **Hasibuan (2018:120)** antara lain:Gaji, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja , Kepemimpinan

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyaipengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Dimensi dan Indikator kondisi lingkungan kerja menurut **(Soetjipto, 2009:87)** adalah sebagai berikut : Dimensi fisik dan Dimensi non fisik

Menurut **(Robbins, 2015:110)** Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *outhority* (wewenang) dan *responsibility* (tanggung jawab) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan

Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCP Lemabang mempengaruhi motivasi kerja karyawan (Y), serta sisanya 44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

penghasilannya semakin besar ” Menurut **(Siswanto, 2020)** terdapat indikator dari promosi jabatan diantaranya: Kepemimpinan Kepemimpinan, Motivasi Kerja Suatu kondisi atau energi yang menyebabkan karyawan terbimbing, Kedisiplinan Disiplin termasuk mengikuti kewajiban dan menghindari larangan, Prestasi Kerja Prestasi kerja, Komunikasi yang Baik

### Locus Penelitian

Locus pada penelitian ini adalah PT. Kelola Jasa Artha beralamat di Jl. Inspektur Marzuki Pakjo No.2331 Kota Palembang Sumatera Selatan.

### Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Kelola Jasa Artha.

### Populasi dan Sampel

Populasi dan sample dalam penelitian ini adalah semua pegawai PT Kelola Jasa Artha Kota Palembang. yang berjumlah 60 orang, jumlah sample dihitung berdasarkan rumus *Total sampling* dikarenakan Jumlah populasi yang ada pada penelitian ini relative kecil. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja pada PT. Kelola Jasa Artha kota Palembang.

## II. HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun analisis yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji linearitas data, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji simultan (uji F) dan uji parsial (T) .Data yang digunakan dalam analisis ini adalah data hasil kuisioner yang telah penulis sebar ke karyawan PT. Kelola Jasa Artha yang berjumlah 60 orang. Untuk memudahkan penulisan dalam menganalisis dan membahas permasalahan yang ada penulis menggunakan alat bantu yaitu program aplikasi *IBM SPSS Statistic ,Ver.22*

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berikut gambaran umum karakteristik responden berdasarkan umur :

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No.	Umur	Jumlah	Presentase (%)
1	20 - 25	18	30
2	26 - 30	23	38
3	31 - 40	19	32
Total		60	100

Sumber : Data hasil wawancara dengan responden 2024

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata umur karyawan PT. Kelola Jasa Artha adalah 26-30 tahun yakni sebesar 38% atau berjumlah 23 orang dan presentase terkecil hanya sebesar 30% yang berjumlah 18 orang.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berikut gambaran umum karakteristik responden berdasarkan jenis Kelamin:

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	35	58
2	Perempuan	25	42
Total		60	100

Sumber : Data hasil wawancara dengan responden 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 responden (58%) Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Kelola Jasa Artha dalam penelitian ini mayoritasnya adalah karyawan laki-laki.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Berikut gambaran umum karakteristik responden berdasarkan pendidikan:

**Tabel 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	S1	25	42
2	D3	5	8
3	SMA	30	50
Total		57	100

Sumber : Data hasil wawancara dengan responden 2024

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa responden yang pendidikan sebanyak 60 responden (100%) adalah pendidikan S1 sebesar 25 orang (42%), pendidikan D3 terkecil 5 orang (8%) dan

pendidikan SMA sebesar 30 (50%) Maka dapat disimpulkan karyawan PT. Kelola Jasa Artha Palembang memiliki pendidikan paling banyak SMA

## Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan butir – butir dalam suatu daftar pernyataan dengan variabel. Uji ini dilakukan untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya mencapai sarannya. Data yang diperoleh melalui kuisioner dapat menjawab tujuan penelitian. Untuk

Adapun hasil dari uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini :

memperoleh hasil yang terarah dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>1</sub>)**

Variabel X <sub>1</sub>	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
X1.1	0,651	0,254	Valid
X1.2	0,433	0,254	Valid
X1.3	0,479	0,254	Valid
X1.4	0,513	0,254	Valid
X1.5	0,381	0,254	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS *Statistic Ver. 22*

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  seluruh item pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,254). Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan sebanyak 60 sampel untuk menentukan hasil uji validitas instrument pada penelitian  $r_{tabel}$ . Untuk menentukan berapa  $r_{tabel}$

yang kita digunakan untuk menguji uji validitas yaitu  $df = 60-2 = 58$ . Jika kita melihat tabel, pada  $df$  atau N 60 dengan taraf signifikan 5% diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,254. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Variabel Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>)**

Variabel X <sub>2</sub>	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
X2.1	0,675	0,254	Valid
X2.2	0,689	0,254	Valid
X2.3	0,485	0,254	Valid
X2.4	0,492	0,254	Valid
X2.5	0,521	0,254	Valid
X.2.6	0,639	0,254	Valid
X.2.7	0,267	0,254	Valid
X.2.8	0,440	0,254	Valid
X.2.9	0,425	0,254	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS *Statistic Ver. 22*

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  seluruh item pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,254). Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan sebanyak 60 sampel untuk menentukan hasil uji validitas instrument pada penelitian  $r_{tabel}$ . Untuk menentukan berapa  $r_{tabel}$

yang kita digunakan untuk menguji uji validitas yaitu  $df = 60-2 = 58$ . Jika kita melihat tabel, pada  $df$  atau N 58 dengan taraf signifikan 5% diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,254. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Variabel Motivasi Karyawan (Y)**

Variabel Y	Nilai r <sub>hitung</sub>	Nilai r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Y1	0,567	0.254	Valid
Y2	0,410	0.254	Valid
Y3	0,412	0.254	Valid
Y4	0,589	0.254	Valid
Y5	0,587	0.254	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS *Statistic Ver. 22*

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  seluruh item pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,266). Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan sebanyak 60 sampel untuk menentukan hasil uji validitas instrument pada penelitian  $r_{tabel}$ . Untuk menentukan berapa  $r_{tabel}$

yang kita digunakan untuk menguji uji validitas yaitu  $df = 60 - 2 = 58$ . Jika kita melihat tabel, pada  $df$  atau  $N 58$  dengan taraf signifikan 5% diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,266. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi dari jawaban responden terhadap pernyataan yang terdapat pada kuesioner dimana telah di uji validitasnya. Dalam penelitian ini untuk mencari reliabilitas menggunakan *Cronbach's*

*Alpha*. Suatu uji yang dipakai dalam variabel dikatakan reliabel bila memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 (**Priyatno, 2010 : 98**).

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini :

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

Variabel	Minimal Nilai Cronhbach's Alpha	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X <sub>1</sub> )	0,60	0,70	Reliabel
Promosi Jabatan (X <sub>2</sub> )	0,60	0,648	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,60	0,81	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS *Statistic Ver. 22*

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki *cronbach alfa* > 0,60. Dengan demikian, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>1</sub>) Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>), dan Motivasi Kerja (Y) dapat dikatakan reliabel yang diajukan dalam penelitian layak dijadikan alatpengumpulan data.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih. Variabel independent dengan satu variabel dependen.

**Tabel 8**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,336	4,322		3,317	,002
	TOTAL_X1	,004	,169	,003	,023	,982
	TOTAL_X2	,186	,067	,349	2,775	,007

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS *Statistic Ver.22*

Dari hasil analisis regresi 8 dapat diketahui dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 14,336 + 0,004X_1 + 0,186X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Motivasi Kerja
- a : Perpotongan sumbu (konstanta)
- b1, b2, : Koefisien garis regresi
- X1 : Lingkungan Kerja Non Fisik
- X2 : Promosi Jabatan
- e : Error

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 14,336 artinya jika Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>1</sub>), dan Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>) nilainya 0, maka Motivasi Kerja (Y) nilainya sebesar 14,336.
2. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>1</sub>) sebesar 0,004 artinya jika Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>1</sub>) mengalami kenaikan satu satuan maka Motivasi Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,004 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (Y).
3. semakin baik Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>1</sub>) maka semakin meningkat Motivasi Kerja (Y).
4. Nilai koefisien regresi dan Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>) sebesar 0,186 artinya jika Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>) mengalami kenaikan satu satuan maka Motivasi Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,186 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>) dan Motivasi Kerja (Y). maka semakin naik Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>) maka semakin meningkat

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,579a	,336	,286	2,79486

Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja Non Fisik

Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS *Statistic Ver.22*

Berdasarkan tabel 9 diatas, dari nilai *R Square* diperoleh adalah 0,336 (33,6%) artinya

Motivasi Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Lingkungan

Kerja Non Fisik ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) sebesar 0,336 (33.6%), sedangkan sisanya 87,8%

dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Secara Parsial.**

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah ada pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah tabel hasil uji t yang didapatkan.

**Tabel 10**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,336	4,322		3,317	,002
Lingkungan Kerja Non_Fisik	,004	,169	,003	0,23	,982
Promosi_Jabatan	,186	,067	,349	2,775	,007

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

1 Menentukan rumusan hipotesis

$H_0 = b_1, b_2 = 0$  : Diduga Lingkungan Kerja Non Fisik dan Promosi Jabatan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja

$H_a = b_1, b_2 \neq 0$  : Diduga Lingkungan Kerja Non Fisik dan Promosi Jabatan berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja

2 Menentukan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$

a. Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ )  
Nilai  $t_{hitung}$  adalah 0,23. Nilai  $t_{tabel}$  dapat dicari dengan signifikansi 0,05  $df = n-k-1$  atau  $60-3-1 = 56$ . Didapat nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $\pm 1,672$

b. Motivasi ( $X_2$ )  
Nilai  $t_{hitung}$  adalah 2,775. Nilai  $t_{tabel}$  dapat dicari dengan signifikansi 0,05  $df = n-k-1$  atau  $60-3-1 = 56$ . Didapat nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $\pm 1,672$

3 Membuat Kesimpulan

a. Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ )  
Dapat diketahui pada tabel 10 bahwa nilai  $t_{hitung}$  0,23 < nilai  $t_{tabel}$  1,672 dan signifikasinya 0,982 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima dan menolak hipotesis alternatif artinya Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Karyawan (Y)

b. Promosi Jabatan ( $X_2$ )  
Dapat diketahui pada tabel 4.11 bahwa nilai  $t_{hitung}$  2,775 > nilai  $t_{tabel}$  1,672 dan signifikasinya 0,007 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif artinya Promosi Jabatan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Y)

**Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan**

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama – sama apakah ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah tabel 11 hasil uji F yang didapatkan

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,958	2	10,979	3,945	,025 <sup>b</sup>
	Residual	158,625	57	2,783		
	Total	180,583	59			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Promosi\_Jabatan, Lingkungan\_Kerja\_Non\_Fisik

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS *Statistic Ver.22* 1.Menentukan rumusan hipotesis

$H_0 = b_1, b_2 = 0$  : Diduga Lingkungan Kerja Non Fisik dan Promosi Jabatan tidak mempunyai pengaruh secara Simultan terhadap Motivasi Kerja

$H_a = b_1, b_2 \neq 0$  : Diduga Lingkungan Kerja Non Fisik dan Promosi Jabatan mempunyai pengaruh secara Simultan terhadap Motivasi Kerja

- Menentukan Fhitung dan Ftabel  
Nilai  $F_{hitung}$  adalah 3,945. Nilai  $F_{tabel}$  dapat dicari dengan signifikansi 0,05  $df_1 = K-1$  atau  $3-1 = 2$ , dan  $df_2 = n-k-1$  atau  $60-3-1 = 56$ . Didapat nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,77.
- Membuat Kesimpulan  
Dapat diketahui pada tabel 11 bahwa nilai  $F_{hitung}$   $3,945 >$  nilai  $F_{tabel}$  2,77 dan signifikansinya lebih

kecil 0,05 ( $0,025 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, dan menerima hipotesis alternative artinya variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ), secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada PT. Kelola Jasa Artha

**Pembahasan Hasil Penelitian**  
**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Secara Parsial.**

Variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja tidak berpengaruh dimana nilai  $t_{hitung}$   $0,23 <$  nilai  $t_{tabel}$  1,672 dan signifikasinya  $0,982 >$  0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima dan menolak hipotesis alternatif.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Aktorina, 2015) pengaruh karakteristik lingkungan kerja terhadap motivasi. Artinya motivasi juga dipengaruhi oleh karakteristik lingkungan kerja, dimana besarnya pengaruh Variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ ) Berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Kelola Jasa Artha diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$   $2,775 >$  nilai  $t_{tabel}$  1,672 dan signifikasinya  $0,007 <$  0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif artinya Promosi Jabatan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Y) pada PT. Kelola Jasa Artha.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Naufaldy, 2022) dengan judul pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan KCP Lemabang Bangka Belitung hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap

langsung karakteristik lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 0,4%, yang artinya persentasi karakteristik lingkungan kerja sama besarnya dengan karakteristik pekerjaan dalam mempengaruhi motivasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, bersama dengan motivasi positif, dapat berkontribusi pada karyawan yang bekerja sama dengan kegembiraan dan persaingan yang sehat (Komara et al., 2024).

**Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Secara Parsial.**

motivasi kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Renata Ayu Haniya : 2018) yang berjudul pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi karyawan pada Plasa Telkom Lembong Bandung menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pelaksanaan promosi jabatan masuk kedalam kategori sangat baik dengan skor 84,4% dan mengenai motivasi kerja karyawan juga masuk kedalam kategori sangat baik yaitu 85,1%. Kesimpulan mengenai hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 56,1%

## Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Secara Simultan

Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) Secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi kerja dengan nilai  $F_{hitung} 3,945 >$  nilai  $F_{tabel} 2,77$  dan signifikansinya lebih kecil  $0,05$  ( $0,025 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, dan menerima hipotesis alternative artinya variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ), secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) Pada PT. Kelola Jasa Artha.

Penelitian ini sejalan dengan teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Hasibuan, 2017) yaitu: Gaji, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan. **Kesimpulan** Berdasarkan analisis hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja non fisik dan Promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Kelola Jasa Artha dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1 Berdasarkan tabel hasil uji parsial (Uji T)

a. Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ )

Hasil pengujian diperoleh dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 0,23 <$  nilai  $t_{tabel} 1,672$  dan signifikasinya  $0,982 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima dan menolak hipotesis alternatif artinya Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Karyawan (Y) pada PT. Kelola Jasa Artha.

b. Promosi Jabatan ( $X_2$ )

Hasil pengujian h dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 2,775 >$  nilai  $t_{tabel} 1,672$  dan signifikasinya  $0,007 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif artinya Promosi Jabatan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja karyawan (Y) pada PT. Kelola Jasa Artha.

2 Berdasarkan tabel hasil uji simultan (Uji F)

Berdasarkan uji F pada tabel dapat diketahui pada tabel 4.12 bahwa nilai  $F_{hitung} 3,945 >$  nilai  $F_{tabel} 2,89$  dan signifikansinya lebih kecil  $0,005$  ( $0,025 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, artinya variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ ), dan Promosi

Jabatan ( $X_2$ ) secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan (Y) Pada PT. Kelola Jasa Artha.

3 Berdasarkan tabel hasil nilai *R Square*

Berdasarkan dari nilai *R Square* tabel 4.10 diperoleh adalah  $0,336$  ( $33,6\%$ ) artinya Motivasi Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) sebesar  $0,336$  ( $33,6\%$ ), sedangkan sisanya  $66,4\%$  dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang di dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi PT. Kelola Jasa Artha di harapkan pentingnya Menerapkan rasa keterbukaan antara karyawan dan pimpinan perusahaan serta menjalin hubungan persaudaraan antar masing-masing karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa sesuai target ataupun dapat melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan, Karena selama observasi peneliti melihat kurangnya komunikasi antara karyawan
2. Dalam pelaksanaannya promosi jabatan dilakukan harus memperhatikan dan merujuk pada masa jabatan karyawan, latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Promosi juga memberikan karyawan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi serta mendapatkan kejelasan karirnya di perusahaan sehingga motivasi kerja tercapai.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk pemilihan data dalam penentuan penelitian primer, serta dapat menambahkan variabel lain yang belum peneliti teliti dan diduga dapat mempengaruhi Motivasi Karyawan seperti kompensasi, budaya organisasi atau lainn

## DAFTAR PUSTAKA

Aktarina. D. (2015). *Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri di Polresta*

*Palembang. Jurnal Media Wahana Ekonomika. Vol. 12 (3). pp. 42 –54.*

Aktarina, D. (2015). *Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja*

- Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3), 42–54. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/3274/3033>
- Damayanti, R., Mulatsih, E. S., & Pratiwi, N. M. (2024). *PERTIMBANGAN PASAR KERJA DAN PENGETAHUAN ( Beberapa Perguruan Tinggi Swasta di Palembang )*. 4(3), 845–863.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hendrayani, L. (2016). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(4), 46–58.
- Komara, A., Hendrayani, I., Jannah, M., & Siringoringo, G. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Poltektrans Sdp Palembang. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, Dan Akuntansi)*, 7(2), 162–174. <https://doi.org/10.54077/jembatan.v7i2.155>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Maruli, T. S. R. (2020). *PENGARUH KOMUNIKASI ANTARPRIBADI PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA*.
- N, R., G.N, W., Nugroho, A., Sariyani, Pratama, Porwani, S., & Lindiawatie. (2024). *Manajemen SDM*. Eureka Media Aksara.
- Naufaldy, M. R. (2022). No Title. *Judul Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan Dan KCP Lemabang Bangka Belitung*.
- Rusdy A. Rivai. (2017). *manajemen*.
- sedarmayanti. (2020). *manajemen sumber daya manuisis*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sudirman., A. . (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar dan Mengajar*.