

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk

Nessa Rahma Fitria^{1*}, Nur Hidayati², Nurali Agus Najibul Zamzam³

¹⁻³Universitas Islam Kadiri, Indonesia

Alamat: Jln. Sersan Suharmadji No. 38 Kota Kediri, Jawa Timur

*Korespondensi penulis: nessarahmafitria2002@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of physical work environment, work motivation, and teamwork on employee performance at PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. The research employed a quantitative approach with a survey method involving all 51 employees as the total sample using a saturated sampling technique. Data were collected using a five-point Likert scale questionnaire developed from the theories of Herzberg, Luthans, and Tuckman. Validity and reliability tests were conducted to ensure instrument quality, while data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 26. Classical assumption tests, including normality, multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation, were performed to verify the model's adequacy. The results indicate that the physical work environment, work motivation, and teamwork have positive and significant effects on employee performance, both partially and simultaneously. Among these variables, work motivation exerts the strongest influence on performance improvement. Overall, the three independent variables explain 84.2% of the variation in employee performance, while the remaining 15.8% is explained by other factors not included in the model. These findings highlight the importance of strengthening employee motivation, improving workplace conditions, and fostering a collaborative work culture to enhance human resource management effectiveness in the financial service industry.*

Keywords: *physical work environment, work motivation, teamwork, employee performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan seluruh populasi karyawan sebanyak 51 orang sebagai sampel penelitian melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert lima poin yang disusun berdasarkan teori Herzberg, Luthans, dan Tuckman. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan kualitas instrumen, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Sebelum analisis, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi guna memastikan kelayakan model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan nilai koefisien tertinggi. Secara keseluruhan, ketiga variabel independen menjelaskan 84,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi peningkatan motivasi, lingkungan kerja yang kondusif, dan budaya kerja kolaboratif dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pembiayaan.

Kata Kunci: lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, kerjasama tim, kinerja karyawan

1. LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Dalam konteks perusahaan pembiayaan, seperti PT

Received: Sept 20, 2025; Revised: Sept 28, 2025; Accepted: Oct 06, 2025;

Online Available: Oct 06, 2025; Published: Dec 01, 2025;

* Nessa Rahma Fitria, nessarahmafitria2002@gmail.com

Adira Dinamika Multi Finance Tbk, kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menjaga produktivitas, kepuasan pelanggan, dan keberlanjutan bisnis. Faktor-faktor internal seperti lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan kerjasama tim berpengaruh besar terhadap kinerja individu maupun kolektif (Robbins & Judge, 2020). Lingkungan kerja yang nyaman dan aman secara fisik dapat meningkatkan semangat kerja dan menurunkan tingkat stres, sedangkan motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk berkontribusi optimal terhadap pencapaian target perusahaan (Luthans, 2019).

Kondisi empiris menunjukkan bahwa PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan akibat perubahan sistem kerja, tekanan target penjualan, serta dinamika organisasi pascapandemi. Perubahan pola kerja yang lebih fleksibel menuntut perusahaan menyesuaikan strategi manajerial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kolaborasi (Hasibuan, 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami sejauh mana aspek lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan kerjasama tim dapat memengaruhi kinerja karyawan secara simultan dan parsial.

Dalam konteks teori, motivasi kerja menjadi pendorong utama perilaku individu dalam mencapai kinerja tinggi. Menurut Herzberg (2017), faktor motivator seperti penghargaan, pencapaian, dan pengakuan berpengaruh langsung terhadap kepuasan dan produktivitas kerja. Sementara itu, teori kebutuhan McClelland menjelaskan bahwa dorongan berprestasi (need for achievement) dapat mengarahkan individu untuk menunjukkan performa yang lebih baik (Gibson et al., 2020). Di sisi lain, kerjasama tim memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karena sinergi antaranggota tim menciptakan efisiensi dan saling dukung dalam penyelesaian tugas (Tuckman, 2019). Dengan demikian, pemahaman mengenai pengaruh ketiga faktor tersebut sangat krusial bagi perusahaan yang berorientasi pada hasil seperti lembaga pembiayaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Secara spesifik, penelitian ini ingin mengetahui (1) sejauh mana masing-masing variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan (2) bagaimana pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan dasar empiris bagi manajemen dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, efisien, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis (Mangkunegara, 2021).

Beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti hubungan antara lingkungan kerja, motivasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja, namun hasilnya menunjukkan temuan yang bervariasi. Misalnya, studi oleh Rahmawati dan Prasetyo (2022) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian oleh Setiawan dan Sari (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak selalu memberikan dampak signifikan. Selain itu, kebanyakan studi dilakukan pada sektor manufaktur atau perbankan, sementara riset di sektor pembiayaan masih terbatas. Gap ini menunjukkan perlunya pengujian ulang hubungan antarvariabel tersebut pada konteks perusahaan pembiayaan dengan karakteristik kerja yang berbeda, seperti orientasi target, intensitas komunikasi pelanggan, dan tekanan waktu yang tinggi (Kurniawan & Susanti, 2023).

Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu belum menggabungkan ketiga variabel secara bersamaan dalam satu model analisis yang komprehensif. Padahal, dalam praktik organisasi modern, faktor lingkungan kerja, motivasi, dan kerjasama tim saling berinteraksi dan memengaruhi kinerja secara simultan (Wibowo, 2022). Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kekosongan tersebut dengan menguji secara empiris model pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan menggunakan pendekatan kuantitatif dan populasi karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk.

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat strategis. Secara teoretis, hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara faktor psikologis dan lingkungan kerja terhadap kinerja dalam konteks lembaga pembiayaan. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan peningkatan kinerja berbasis penguatan motivasi, peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik, dan pengembangan budaya kerja kolaboratif (Dessler, 2020). Selain itu, temuan penelitian ini juga dapat membantu praktisi HR dalam melakukan evaluasi kinerja secara lebih objektif dengan mempertimbangkan faktor-faktor internal yang memengaruhi produktivitas.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini memberikan pijakan empiris untuk memperluas kajian serupa pada konteks industri berbeda atau menggunakan pendekatan longitudinal guna melihat dinamika perubahan motivasi dan kinerja dari waktu ke waktu (Mathis & Jackson, 2019). Penelitian juga dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel mediasi atau moderasi, seperti kepuasan kerja atau kepemimpinan

transformasional, yang berpotensi memperkuat hubungan antara variabel independen dan kinerja karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Landasan Teori

Kinerja karyawan merupakan hasil dari proses kerja individu yang mencerminkan tingkat pencapaian terhadap standar organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2020), kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan target yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya mencerminkan produktivitas, tetapi juga kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Gibson et al. (2020) menambahkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu kemampuan individu, motivasi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, organisasi harus memperhatikan keseimbangan antara faktor internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku kerja.

Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu faktor penting dalam menunjang efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, memiliki pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik, terbukti meningkatkan konsentrasi dan menurunkan tingkat kelelahan (Sedarmayanti, 2020). Herzberg (2017) dalam Two-Factor Theory menjelaskan bahwa faktor-faktor kebersihan (hygiene factors), termasuk kondisi fisik tempat kerja, merupakan prasyarat penting agar karyawan tidak mengalami ketidakpuasan kerja. Dalam konteks perusahaan jasa pembiayaan seperti PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk, lingkungan kerja yang ergonomis dan kondusif menjadi salah satu syarat bagi karyawan untuk mampu mencapai target penjualan dan menjaga hubungan dengan pelanggan secara efektif.

Motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama yang menentukan seberapa besar usaha karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Teori motivasi Herzberg (2017) menekankan bahwa adanya faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang berkembang dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja. Sementara itu, Teori Harapan (Expectancy Theory) dari Vroom menyatakan bahwa seseorang akan termotivasi untuk bekerja keras ketika ia yakin bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik dan memberikan imbalan yang sesuai (Luthans, 2019). Dengan demikian, perusahaan perlu menciptakan sistem penghargaan yang adil dan transparan untuk memelihara motivasi jangka panjang karyawan.

Selain lingkungan dan motivasi, kerjasama tim atau teamwork juga memiliki kontribusi penting terhadap keberhasilan organisasi. Menurut Tuckman (2019), tahapan pembentukan tim terdiri dari forming, storming, norming, performing, dan adjourning, di mana setiap tahap memengaruhi dinamika kerja dan efektivitas kolaborasi. Kerjasama tim yang baik memungkinkan karyawan untuk saling berbagi pengetahuan, mendukung satu sama lain, dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Dalam organisasi modern, kerja tim menjadi kunci untuk mencapai sinergi antarbagian dan meningkatkan efisiensi operasional (Wibowo, 2022).

Keterkaitan antara lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan kerjasama tim dengan kinerja dapat dijelaskan melalui pendekatan Human Performance Model yang dikemukakan oleh Gilbert (1996). Model ini menyatakan bahwa kinerja individu merupakan hasil dari interaksi antara lingkungan (environmental support), kemampuan (capacity), dan motivasi (motives). Artinya, jika lingkungan mendukung dan motivasi tinggi, maka kinerja akan meningkat walaupun kemampuan individu berbeda. Dalam konteks organisasi pembiayaan, faktor-faktor ini berperan penting karena keberhasilan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan yang menghadapi tekanan target dan kebutuhan koordinasi lintas unit.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Prasetyo (2022) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor jasa keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula hasil kerja yang dicapai. Penelitian lain oleh Setiawan dan Sari (2021) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan konsentrasi dan menurunkan tingkat stres karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas. Hasil ini sejalan dengan temuan Hasibuan (2022) yang menyebutkan bahwa desain ruang kerja yang ergonomis berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Di sisi lain, studi oleh Kurniawan dan Susanti (2023) menemukan bahwa kerjasama tim berperan sebagai variabel yang memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja. Karyawan yang bekerja dalam tim dengan komunikasi terbuka dan rasa saling percaya cenderung memiliki tingkat motivasi lebih tinggi. Temuan ini menegaskan bahwa aspek kolaboratif tidak dapat diabaikan dalam strategi peningkatan

kinerja. Selain itu, penelitian oleh Wibowo (2022) menunjukkan bahwa kombinasi antara faktor lingkungan dan motivasi menjelaskan variasi kinerja karyawan hingga 78%, menandakan bahwa keduanya memiliki efek simultan yang kuat.

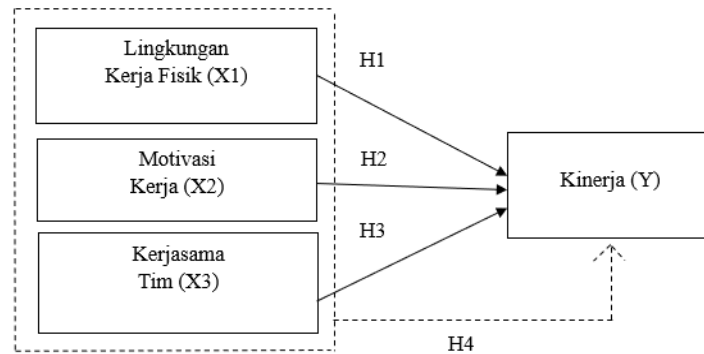
Penelitian terdahulu di sektor lain juga memberikan gambaran serupa. Studi oleh Sutanto dan Kurniawan (2020) pada industri manufaktur menemukan bahwa kondisi lingkungan kerja dan sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Sedangkan penelitian oleh Rahman dan Hidayat (2021) di sektor pendidikan menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi prediktor utama kinerja guru. Meski demikian, sebagian besar penelitian tersebut belum mengintegrasikan ketiga faktor – lingkungan, motivasi, dan kerjasama tim – secara bersamaan dalam satu model analisis komprehensif.

Kesenjangan penelitian (research gap) juga terlihat dari konteks industri. Banyak studi terdahulu berfokus pada perusahaan manufaktur, perbankan, atau pendidikan, namun sedikit yang meneliti sektor pembiayaan yang memiliki karakteristik tekanan target tinggi dan interaksi intensif dengan pelanggan. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kontribusi baru dengan menganalisis hubungan ketiga variabel tersebut dalam konteks PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk sebagai lembaga pembiayaan nasional.

Secara konseptual, penelitian ini berlandaskan pada model hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen. Lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan kerjasama tim diasumsikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Model ini mendukung kerangka berpikir bahwa peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh faktor individu, tetapi juga oleh sistem kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang kolaboratif (Mangkunegara, 2021). Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang lebih utuh tentang faktor-faktor yang mendorong kinerja optimal.

Kerangka Teoritik

Guna mempermudah penelitian ini, maka peneliti membuat konsep penelitian dalam bentuk kerangka teoritik sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Teoritik

Hipotesis Penelitian:

- H₁ : Diduga ada pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk
- H₂ : Diduga ada pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk
- H₃ : Diduga ada pengaruh secara parsial antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk
- H₄ : Diduga ada pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survei, karena bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Desain penelitian kuantitatif memungkinkan peneliti melakukan pengukuran yang terstruktur dan objektif terhadap hubungan antarvariabel menggunakan instrumen kuesioner yang telah disusun berdasarkan indikator teoritis (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk berjumlah 51 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan dapat dijangkau, maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (census sampling), di mana seluruh populasi dijadikan responden (Sekaran & Bougie, 2020). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju) untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap indikator variabel. Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan teori yang

relevan: indikator lingkungan kerja fisik mengacu pada Sedarmayanti (2020), motivasi kerja merujuk pada model Herzberg (2017) dan Vroom dalam Luthans (2019), sedangkan indikator kerjasama tim diadaptasi dari Tuckman (2019). Validitas item diuji menggunakan korelasi Pearson Product-Moment, sedangkan reliabilitas instrumen diuji dengan koefisien Cronbach's Alpha, dengan batas minimum 0,70 sebagai indikasi reliabilitas yang baik (Hair et al., 2021).

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antarvariabel. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas residual, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi untuk memastikan kelayakan model (Gujarati & Porter, 2020). Normalitas diuji melalui uji Kolmogorov-Smirnov dan visualisasi Q-Q plot, sedangkan multikolinieritas diuji dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance dengan batas $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,10$ sebagai kriteria bebas multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser, dan autokorelasi diuji melalui statistik Durbin-Watson. Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat proporsi varians kinerja karyawan yang dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Selanjutnya dilakukan uji t untuk melihat pengaruh parsial setiap variabel independen dan uji F untuk melihat pengaruh simultan ketiganya terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Seluruh proses analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26, yang mendukung analisis statistik deskriptif dan inferensial secara komprehensif (Ghozali, 2021).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan pada hasil pengujian instrumen penelitian seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, kerjasama tim dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi variabel lebih kecil dari 0,05. Pada uji reliabilitas seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari standar minimal 0,60 berkisar antara 0,923 hingga 0,962.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Nilai Sig.	Ketentuan	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	0,175	$> 0,05$	Normal
2.	Motivasi Kerja (X_2)	0,175	$> 0,05$	Normal
3.	Kerjasama Tim (X_3)	0,175	$> 0,05$	Normal
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,175	$> 0,05$	Normal

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,175. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation from Linierity</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	0,617	Linier
Motivasi Kerja (X_2)	0,578	Linier
Kerjasama Tim (X_3)	0,791	Linier

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil tabel 2, diketahui jika hasil uji linieritas menunjukkan bahwa ketiga variabel independen dalam penelitian ini, yaitu Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim, memenuhi asumsi linieritas. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05.

Uji Multikoleniaritas

Hasil 3. Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	0,628	5,600	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja (X_2)	0,718	3,395	Tidak terjadi multikolinieritas
Kerjasama Tim (X_3)	0,841	2,527	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji pada tabel 3, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki *tolerance* sebesar 0,628 dan VIF 5,600, Motivasi Kerja dengan *tolerance* 0,718 dan VIF 3,395, serta Kerjasama Tim dengan *tolerance* 0,841 dan VIF 2,527. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tidak ada korelasi yang tinggi antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

F	Signifikansi	Keterangan
0,869	0,467	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pada tabel 4, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai F 0,869 dan nilai Sig. 0,467 > 0,05 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda

Variabel	B
(<i>constant</i>)	11,043
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	0,264
Motivasi Kerja (X_2)	0,519
Kerjasama Tim (X_3)	0,307

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan data pada tabel diatas, hasil uji analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut: $Y = 11,043 + 0,264 (X_1) + 0,519 (X_2) + 0,307 (X_3) + e$. Persamaan regresi diatas menunjukkan hasil sebagai berikut:

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar 11,043 yang mengindikasikan semua variabel independen bernilai nol, maka nilai prediksi kinerja karyawan tetap sebesar 11,043. Variabel lingkungan kerja fisik (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,264, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,264, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Variabel motivasi kerja (X_2) memberikan kontribusi terbesar dengan koefisien regresi sebesar 0,519, menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,519, dengan variabel lain tetap sama. Variabel kerjasama tim (X_3) juga berpengaruh positif dengan koefisien regresi sebesar 0,307, yang berarti setiap kenaikan satu satuan dalam kerjasama tim akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,307.

Uji t (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	0,026	H_1 diterima
Motivasi Kerja (X_2)	0,003	H_2 diterima
Kerjasama Tim (X_3)	0,000	H_3 diterima

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada tabel 6, menunjukkan hasil dari uji t (parsial) antara variabel X terhadap variabel Y sebagai berikut:

1. H_1 : Diduga ada pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa nilai sig.t dari variabel lingkungan kerja fisik sebesar $0,026 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila lingkungan kerja fisik mendukung kebutuhan karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. H_2 : Diduga ada pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa nilai sig.t variabel motivasi kerja sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap karyawan secara signifikan. Hal ini berarti motivasi kerja yang berasal dari diri sendiri maupun yang diberikan oleh atasan mampu mendorong dan membangkitkan motivasi kerja karyawan.
3. H_3 : Diduga ada pengaruh secara parsial antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Berdasarkan pada tabel 6, menunjukkan bahwa nilai sig t. variabel kerjasama tim sebesar $0,000 < 0,05$. Berarti H_3 diterima. Artinya kerjasama tim yang ada dalam PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk efektif mendorong kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

Variabel	Signifikansi	Keterangan
----------	--------------	------------

Lingkungan Kerja Fisik (X ₁), Motivasi Kerja (X ₂), dan Kerjasama Tim (X ₃)	0,000	H ₄ diterima
---	-------	-------------------------

Sumber: Data diolah, 2025.

4. H₄ : Diduga ada pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Berdasarkan hasil analisis diatas, uji F secara simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ketiga variabel independen efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

R Square	Adjusted R Square
0,842	0,840

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, koefisien determinasi (R²) menunjukkan nilai sebesar 0,842, yang berarti variabel lingkungan kerja fisik (X₁), motivasi kerja (X₂), dan kerjasama tim (X₃) secara bersama-sama mampu menjelaskan 84,2% variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t (parsial) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap PT. Adira Dinamika Multi Finance dengan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$. Hal ini mengidentifikasikan apabila lingkungan kerja dibuat sesuai dengan kebutuhan karyawan akan mampu meningkatkan kinerja mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahayu et al., (2021) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian perusahaan dapat terus mengembangkan kebutuhan secara lingkungan fisik yang mampu mendorong kinerja karyawan secara terus menerus.

Variabel motivasi kerja menunjukkan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini

menandakan bahwa motivasi yang ada dalam diri karyawan dan didukung dengan motivasi yang diberikan atasan mampu untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam pekerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Suswati, (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif apabila motivasi dilakukan secara optimal untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam pekerjaan mereka.

Variabel kerjasama tim juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Temuan ini menyatakan bahwa penerapan kerjasama tim dilakukan secara optimal dengan cara menyesuaikan pembagian tugas dan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya delegasi dan tugas yang jelas akan mampu mempermudah pekerjaan dan kerjasama karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sinambela et al., (2021) yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan ketiga variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan apabila lingkungan kerja yang kondusif, mencakup fasilitas yang memadai, suasana kerja yang sehat, dan hubungan sosial yang baik, dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan serta mendorong mereka untuk bekerja lebih efisien. Motivasi kerja, yang berkaitan dengan faktor internal dan eksternal seperti penghargaan, pengakuan, dan pencapaian tujuan, berperan sebagai pendorong utama bagi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Selain itu, kerjasama tim yang baik meningkatkan efektivitas tim dalam mencapai tujuan bersama.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik, semakin tinggi motivasi kerja, dan semakin kuat kerjasama tim, maka semakin optimal pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Temuan ini memperkuat teori-teori manajemen sumber daya

manusia yang menekankan pentingnya sinergi antara faktor lingkungan dan psikologis dalam mendorong produktivitas kerja (Robbins & Judge, 2020; Luthans, 2019).

Hasil penelitian juga mengungkap bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja, dibandingkan dua variabel lainnya. Hal ini menegaskan relevansi teori motivasi Herzberg (2017) dan teori harapan Vroom dalam konteks lembaga pembiayaan, di mana insentif, pengakuan, dan peluang berkembang menjadi faktor kunci yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif. Lingkungan kerja fisik yang mendukung serta budaya kerja kolaboratif terbukti memperkuat dampak motivasi tersebut terhadap hasil kerja. Secara umum, model regresi yang digunakan mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, menandakan bahwa pendekatan integratif antara motivasi, lingkungan, dan teamwork merupakan kombinasi penting dalam pengelolaan SDM yang berorientasi hasil.

Temuan ini memberikan kontribusi empiris terhadap literatur manajemen sumber daya manusia di sektor jasa pembiayaan yang sebelumnya masih terbatas. Selain memperkuat temuan penelitian terdahulu (Rahmawati & Prasetyo, 2022; Kurniawan & Susanti, 2023), hasil studi ini juga menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, sistem motivasi yang adil, serta kolaborasi tim yang efektif. Dengan demikian, PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam merancang strategi peningkatan kinerja yang lebih terarah dan berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan acuan praktis bagi manajemen dan penelitian selanjutnya. Pertama, manajemen perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik dengan memperhatikan kenyamanan ruang, tata letak yang ergonomis, serta fasilitas kerja yang mendukung efisiensi aktivitas karyawan. Upaya ini sejalan dengan pandangan Sedarmayanti (2020) bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan fokus dan menurunkan tingkat stres kerja. Kedua, program peningkatan motivasi kerja perlu diperkuat melalui sistem penghargaan berbasis kinerja, pelatihan pengembangan karier, dan pemberian umpan balik yang konstruktif. Pendekatan ini akan menjaga motivasi intrinsik karyawan sekaligus menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan (Herzberg, 2017).

Ketiga, kerjasama tim perlu dikembangkan secara berkelanjutan melalui kegiatan pelatihan team building, komunikasi lintas unit, serta budaya kerja berbasis kolaborasi dan saling percaya. Tuckman (2019) menekankan bahwa tim yang solid melalui tahapan pengembangan yang baik akan menghasilkan performa optimal. Keempat, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara target kerja dan kesejahteraan karyawan, terutama dalam menghadapi tekanan pasar yang tinggi di sektor pembiayaan. Keseimbangan ini akan membantu mempertahankan kinerja tinggi dalam jangka panjang.

Dari sisi akademik, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan populasi pada berbagai cabang perusahaan atau industri berbeda guna memperkuat generalisasi hasil. Selain itu, perlu dipertimbangkan penggunaan pendekatan mixed methods atau longitudinal agar dapat memahami dinamika motivasi dan kinerja secara lebih mendalam. Peneliti juga dapat menambahkan variabel mediasi seperti kepuasan kerja atau kepemimpinan transformasional untuk menggambarkan mekanisme pengaruh yang lebih komprehensif. Dengan demikian, hasil penelitian di masa mendatang dapat memberikan kontribusi yang lebih kuat terhadap pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia di Indonesia.

DAFTAR REFERENSI

- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2020). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15th ed.). McGraw-Hill Education.
- Gilbert, T. F. (1996). *Human competence: Engineering worthy performance*. Pfeiffer & Company.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2020). *Basic econometrics* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2017). *Work and the nature of man*. Routledge.

- Kurniawan, A., & Susanti, N. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor jasa keuangan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Indonesia*, 11(2), 135–148.
- Luthans, F. (2019). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Rahman, M., & Hidayat, T. (2021). Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 5(1), 45–57.
- Rahmawati, D., & Prasetyo, A. (2022). Analisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 77–89.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.
- Setiawan, E., & Sari, M. D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(3), 120–131.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutanto, H., & Kurniawan, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan industri manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 115–126.
- Tuckman, B. W. (2019). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*.
- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.