



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PRIMAFOOD INTERNASIONAL CABANG KABUPATEN TANGERANG

Indi Septiani

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Mulyadi

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

Indiseptiani755@gmail.com , dosen00031@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to determine the effect of work environment and work motivation on employee performance at PT.Primafood Internasional, Tangerang Regency branch. The research method used in this study is quantitative. The population used in this study is employees of PT Primafood Internasional, Tangerang Regency branch. The sampling method used by the author in this study is a saturated sample method, which consists of 72 employees. The data analysis used includes regression analysis, correlation test, determination test, partial test, and simultaneous test. The results of the study show that the Work Environment Variable (X1) has a significant effect on the Employee Performance Variable (Y) with the Regression Equation $Y = 18.511 + 0.563X1$. The Work Motivation Variable (X2) has a significant effect on the Employee Performance Variable (Y) with the regression equation $Y = 15.892 + 0.626X1$. The simultaneous results show that the Work Environment Variable (X1) and Work Motivation (X2) significantly influence Employee Performance (Y) with the regression equation $Y = 15.158 + 0.288X1 + 0.356X2$, with a coefficient of determination of 0.507, it can be concluded that the Work Environment (X1) and Work Motivation (X2) variables influence Employee Performance (Y) by $0.507 \times 100\% = 50.7\%$, while the remaining $(100-50.7\%) = 49.3\%$ is influenced by other variables not included in the study. In the simultaneous test (F-test), the value obtained was $35.515 > 3.130$, which is further supported by the p-value $< \text{Sig. } 0.050$ or $(0.000 < 0.050)$. Therefore, $H_0: p_3 = 0$ is rejected, and $H_a: p_3 \neq 0$ is accepted. The results indicate that there is an influence of the work environment and work motivation on employee performance at PT.Primafood International's branch in Tangerang Regency.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Primafood Internasional cabang Kabupaten Tangerang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Primafood Internasional cabang Kabupaten Tangerang. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh yang berjumlah 72 karyawan. Analisis data yang digunakan mencakup analisis regresi, uji korelasi, uji determinasi, uji parsial dan uji simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan Persamaan Regresi $Y = 18,511 + 0,563X1$. Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan Persamaan Regresi $Y = 15,892 + 0,626X1$. Adapun hasil secara simultan menunjukkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 15,158 + 0,288X1 + 0,356X2$, nilai koefisien determinasi sebesar 0,507 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,507 \times 100\% = 50,7\%$ sedangkan sisanya sebesar $(100-50,7\%) = 49,3\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian. Dalam hasil uji simultan (uji f) diperoleh nilai $35,515 > 3,130$ hal ini juga diperkuat pada p value $< \text{Sig. } 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka $H_0: p_3 = 0$ ditolak dan $H_a: p_3 \neq 0$ diterima, hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Primafood International cabang Kabupaten Tangerang

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

Received Agustus 30, 2025; Revised September 30, 2025; Oktober 18, 2025

** Indi Septiani, Indiseptiani755@gmail.com*

PENDAHULUAN

PT. Prima Food Internasional sebagai salah satu perusahaan dalam industri ritel yang berupa Freshmart dan termasuk perusahaan nasional yang bergerak dalam bidang perdagangan umum dan jasa eceran yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari (basic necessities) dengan menggunakan nama Prima Freshmart. Pertumbuhan gerai Prima Freshmart yang telah mencapai lebih dari 1000 gerai. Prima Freshmart telah menyebar ke berbagai daerah seiring dengan perubahan orientasi konsumen dalam pola berbelanja untuk kebutuhan sehari-hari. Konsumen tidak hanya mengejar harga murah, tetapi kenyamanan berbelanja menjadi daya tarik tersendiri. Bisnis Freshmarket melalui jejaring waralaba dapat ditemukan sampai pelosok kota dan kecamatan kecil. Berikut ini adalah data kinerja karyawan PT.Primafood Internasional Cabang Kabupaten Tangerang.

Tabel 1. 1
Data Kinerja Karyawan PT.Primafood Internasional
Cabang Kabupaten Tangerang (Periode 2021-2023)

No	Tahun	Target Sales	Pencapaian Target
1	2021	100%	79%
2	2022	100%	85%
3	2023	100%	90%

Sumber: PT.Primafood internasional cabang kabupaten_tangerang

Pada tabel 1.1 Menunjukkan kinerja PT.Primafood internasional untuk cabang di kabupaten Tangerang selama periode 2021-2023 belum mampu mencapai target, pada tahun 2021 tingkat pencapaian sebesar 79%, lalu pada tahun 2022 dan 2023 target penjualan naik menjadi 85% dan 90%. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Primafood Internasional Cabang Kabupaten Tangerang Masih belum optimal

Tabel 1. 2
Data Pra-Survey Lingkungan Kerja PT.Primafood Internasional
Cabang Kabupaten Tangerang

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
			Ya	Tidak	
1	Warna	Apakah pencahayaan ditempat kerja sudah cukup.	11	4	15
2	Suhu Udara	Apakah Suhu Udara dalam ruangan gudang, sirkulasi udara sudah mumpuni.	2	13	15
3	Suara	Suara bising dalam ruangan sudah kedap terhadap suara.	9	6	15
4	Penerangan	Apakah penerangan pada setiap area cabang sudah maksimal.	14	1	15
5	Hubungan Kerja	Apakah hubungan antar karyawan baik.	5	10	15

Sumber: Pra Survey Penelitian Terhadap 15 Karyawan Cabang Kabupaten Tangerang

Dapat dilihat dari table 1.1 di atas terkait fenomena lingkungan kerja bagi karyawan PT Primafood internasional cabang Kabupaten Tangerang dapat diketahui bahwa beberapa karyawan menjawab “Tidak Setuju” terkait acuan pernyataan Suhu udara dan hubungan antar karyawan,

dapat dilihat pada pertanyaan suhu udara sejumlah 13 orang menjawab tidak setuju dengan keterangan mereka karena gudang penyimpanan barang dan hasil produksi PT Primafood Internasional Cabang Kabupaten Tangerang masih minimnya siklus udara, adapun pada pernyataan hubungan antar karyawan sejumlah 10 orang beranggapan tidak setuju dengan keterangan tersebut karena hubungan antar karyawan terjadi kurangnya komunikasi dan kerja sama tim antar karyawan di PT Primafood Internasional Cabang Kabupaten Tangerang. Hal tersebut tentunya merupakan keluhan yang berarti lingkungan kerja harus terus diperhatikan sebab dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan oleh perusahaan.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Data Fasilitas PT.Primafood Internasional
Cabang Kabupaten Tangerang

No	Jumlah Barang	Jenis Barang	Keadaan Barang			Jumlah Ideal
			Baik	Kurang Baik	Rusak Berat	
1	19	AC	12	5	2	19
2	7	Door Sweep	3		4	7
3	10	Komputer	10			10
4	5	Printer	5			5
5	18	Lampu	16		2	18

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa data fasilitas PT.Primafood Internasional Cabang Kabupaten Tangerang cukup memadai meskipun terdapat beberapa bagian yang perlu perhatian. Pada fasilitas terkait Suhu Udara, sebagian besar masih berfungsi dengan baik, namun ada beberapa unit yang tidak bekerja secara optimal, sehingga dapat mengganggu kenyamanan saat bekerja. Adapun terkait door sweep secara umum masih mendukung, namun ada beberapa yang membutuhkan perbaikan agar ruangan tetap terhadap suara. terkait dengan fasilitas Penerangan sebagian besar lampu masih menyala dengan baik, meskipun terdapat beberapa lampu yang perlu diperbarui karena sudah tidak berfungsi maksimal.

Tabel 1.4
Data Pra-Survey Motivasi Kerja PT.Primafood Internasional
Cabang Kabupaten Tangerang

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban Responden		Jumlah Responden
			Ya	Tidak	
1	Prestasi	Apakah karyawan merasa telah mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan	12	3	15
2	Pengakuan	Karyawan mendapatkan pengakuan atas hasil kerja yang baik dari atasan	9	6	15
3	Suasana Kerja	Hubungan antar karyawan ditempat kerja saling mendukung	8	7	15
4	Kesejahteraan	Kesejahteraan karyawan	7	8	15

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PRIMAFOOD INTERNASIONAL CABANG KABUPATEN TANGERANG

		sudah diperhatikan dengan baik oleh perusahaan			
5	Penghargaan	Penghargaan yang di atasan berikan kepada karyawan sudah sesuai dengan kontribusi yang diberikan	5	10	15

Sumber: pra Survei Penelitian Terhadap 15 Karyawan Cabang Kabupaten Tangerang

Dapat dilihat pada tabel 1.3 terkait motivasi karyawan yang beracuat pada teori hasibuan yang ditunjukkan pada pernyataan kepada 15 orang karyawan di PT Primafood Internasional Cabang Kabupaten Tangerang sebagai responden beberapa menjawab Ya dan Tidak, Seperti pada indikator penghargaan yang diberikan atasan kepada karyawan banyak yang menjawab “Tidak”, pada 10 orang yang menjawab “Tidak” dikarenakan karyawan merasa bahwa atasan masih belum optimal dalam memberikan penghargaan terhadap karyawan

KAJIAN TEORI

Lingkungan Kerja

Berdasarkan pendapat Afandi (2018:51), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitarkaryawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Lingkungan kerja sangat penting diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik secara individu maupun kelompok

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2020:110) “Motivasi mempersoalkan masalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”. Menurut Robbins dalam Sutrisno (2020:111) “mengemukakan bahwa Motivasi adalah sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu”.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut (Khaeruman, dkk 2021:7)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat Penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilakukan dalam hal untuk mengetahui hubungan antara variable bebas dan variable terikat . diman dalam penelitian ini yang menjadi variable bebas (X) adalah lingkungan dan motivasi variable terikat (Y) adalah kinerja karyawan. kuantitatif menurut Sugiyono (2017:8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu,

pengumpulan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X1)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	Penggunaan warna yang tepat di lingkungan pt primafood internasional cabang kabupaten tangerang dapat menciptakan suasana kerja yang positif	0,693	0,231	Valid
2	Pemilihan warna yang tepat di lingkungan pt primafood internasional cabang kabupaten tangerang dapat menciptakan lingkungan yang harmonis dan mendukung produktivitas karyawan	0,611	0,231	Valid
3	Kualitas udara yang baik dilingkungan kerja pt primafood internasional cabang kabupaten tangerang dapat menciptakan lingkungan yang harmonis dan mendukung produktivitas karyawan	0,763	0,231	Valid
4	Ventilasi yang baik dilingkungan kerja pt primafood internasional cabang kabupaten tangerang membantu menjaga tingkat kelembapan dan kualitas udara yang optimal	0,539	0,231	Valid
5	Pencahayaan yang cukup di lingkungan kerja pt primafood international cabang kabupaten tangerang dapat meningkatkan fokus dan konsentrasi kerja karyawan.	0,633	0,231	Valid
6	Tingkat pencahayaan yang baik di lingkungan kerja pt primafood international cabang kabupaten tangerang meningkatkan kenyamanan kerja karyawan.	0,762	0,231	Valid
7	Suara yang tenang dan minim gangguan di lingkungan kerja pt primafood international cabang kabupaten tangerang dapat meningkatkan fokus dan konsentrasi karyawan.	0,700	0,231	Valid
8	Penyediaan area atau ruang kerja yang terisolasi dari suara-suara eksternal di pt primafood international cabang kabupaten tangerang dapat membantu meningkatkan ketenangan dan kinerja karyawan.	0,708	0,231	Valid
9	Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk peningkatan karir	0,679	0,231	Valid
10	Rekan sekerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,596	0,231	Valid

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PRIMAFOOD INTERNASIONAL CABANG KABUPATEN TANGERANG

Berdasarkan data tabel 4.9 di atas, variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,231), dengan demikian seluruh item kuisioner dinyatakan valid. Artinya kuisioner yang digunakan layak digunakan untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X2)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	Saya Puas dengan kesempatan yang di berikan untuk berkarir	0,789	0,231	Valid
2	Saya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0,663	0,231	Valid
3	Atasan memberikan pujian bila bawahan menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan	0,666	0,231	Valid
4	Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi	0,534	0,231	Valid
5	Saya mendapatkan tim kerja yang saling mendukung, guna menunjang produktivitas dalam bekerja	0,591	0,231	Valid
6	Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan bagi karyawan	0,595	0,231	Valid
7	Saya mendapatkan jaminan kesehatan BPJS, untuk proteksi diri dalam bekerja	0,559	0,231	Valid
8	Saya menerima upah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0,600	0,231	Valid
9	Karyawan mendapatkan insentif atau bonus untuk karyawan atas pencapaian target	0,672	0,231	Valid
10	Karyawan diberikan redward berupa promosi jabatan atas kinerjanya	0,582	0,231	Valid

Berdasarkan data tabel 4.10 di atas, variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,231), dengan demikian seluruh item kuisioner dinyatakan valid. Artinya kuisioner yang digunakan layak digunakan untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4 . 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan	0,623	0,231	Valid
2	Karyawan mampu menguasai bidang pekerjaan dengan hasil yang baik	0,734	0,231	Valid
3	Saya dapat mencapai target kerja yang sudah ditetapkan perusahaan setiap bulannya	0,635	0,231	Valid
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	0,503	0,231	Valid
5	Saya aktif dalam memberikan saran dan ide-ide baru untuk meningkatkan efisiensi kerja	0,533	0,231	Valid
6	Saya memiliki kemampuan analitis yang baik untuk	0,629	0,231	Valid

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PRIMAFOOD INTERNASIONAL CABANG KABUPATEN TANGERANG

	menyelesaikan masalah kerja			
7	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	0,621	0,231	Valid
8	Saya memeriksa kembali pekerjaan saya sebelum diserahkan kepada atasan	0,557	0,231	Valid
9	Karyawan memiliki tanggung jawab penuh atas pekerjaann yang diberikan	0,470	0,231	Valid
10	Saya merasa puas dengan hasil kerja yang saya capai dalam pekerjaan sehari-hari.	0,545	0,231	Valid

Berdasarkan data tabel 4.11 di atas, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,231), dengan demikian seluruh item kuisioner dinyatakan valid. Artinya kuisioner yang digunakan layak digunakan untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbach	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,862	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,826	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,787	0,60	Reliabel

Sumber: Pengolahan SPSS V.26, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan masing-masing variabel yang nilai *Cronbatch Alpha* nya lebih dari 0,60

Uji Normalitas

Tabel 4. 5
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.16489552
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.083
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Pengolahan SPSS V.26, 2025

Berdasarkan tabel 4.13 terkait hasil uji normalitas *Kolmogrov-smirnov*, mendapatkan nilai hasil signifikasi sebesar 0,087, maka dapat disimpulkan bahwa $0,087 > 0,05$, maka distribusi pada uji normalitas dapat dikatakan terdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 6

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	15.158	3.209		4.724	.000		
Lingkungan Kerja	.288	.133	.349	2.173	.033	.276	3.618
Motivasi Kerja	.356	.146	.391	2.433	.018	.276	3.618

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan SPSS V.26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.14, diperoleh nilai Tolerance pada variabel lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,276 dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,276, dimana nilai keduanya kurang dari 1. adapun nilai VIF pada variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 3,618 dan variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 3,618 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 10. Artinya model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 7

Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.712 ^a	.507	.493	3.21044	1.931

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan SPSS V.26, 2025

Berdasarkan tabel 4.16, terkait hasil pengujian autokorelasi dengan metode keputusan Durbin-Watson, yang nilainya sebesar 1,931 yang berada pada interval 1,550 – 2,460 yang artinya tidak ada autokorelasi dalam model regresi pada penelitian

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 . 8

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Park

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.218	2.252		2.761	.007
	Lingkungan Kerja	-.168	.093	-.389	-1.801	.076

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PRIMAFOOD INTERNASIONAL CABANG KABUPATEN TANGERANG

	Motivasi Kerja	.032	.103	.067	.309	.758
a. Dependent Variable: LN_RES						

Sumber: Pengolahan SPSS V.26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17, hasil pengujian heteroskedastisitas dengan Uji Park pada variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,076 dan Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai 0,758 dimana nilai keduanya lebih besar dari kriteria signifikansi (Sig.) . > 0,05 dengan demikian pada nilai regresi data ini tidak ada gangguan pada heteroskedastisitas, sehingga model pada regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Uji Analisis Regresi Linier

Tabel 4 . 9
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X1)
Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.158	3.209		4.724	.000
	Lingkungan Kerja	.288	.133	.349	2.173	.033
	Motivasi Kerja	.356	.146	.391	2.433	.018
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Pengolahan SPSS V.26, 2025

1. Nilai Constant sebesar 15,158 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) hanya bernilai sebesar 15,158
2. Nilai Lingkungan Kerja (X1) Sebesar 0,288 diartikan apabila *constant* tetap dan tidak ada perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X2), maka akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,288 poin
3. Nilai Motivasi Kerja (X2) Sebesar 0,356 diartikan apabila *constant* tetap dan tidak ada perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X1), maka akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,356 poin

Koefisien Korelasi

Tabel 4 . 10
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja(X1)
Dan Motivasi Kerja(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.712 ^a	.507	.493	3.21044	.507	35.515	2	69	.000
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber: Pengolahan SPSS V.26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,712 nilai tersebut pada skala interval 0,600 – 0,799 artinya variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan
Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.712 ^a	.507	.493	3.21044	.507	35.515	2	69	.000
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber: Pengolahan SPSS V.26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.27, diperoleh nilai determinasi sebesar 0,507 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,507 \times 100\% = 50,7$ sedangkan sisanya sebesar $(100 - 50,7\%) = 49,3\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan pada penelitian ini

Uji Hipotesis

Tabel 4 . 12
Hasil Uji Parsial(Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.511	2.998		6.174	.000
	Lingkungan Kerja	.563	.072	.682	7.800	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan SPSS V.26, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.28 diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(7,800 > 1,667)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. dengan demikian, maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima, hasil menunjukan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Primafood Internasional Cabang Kabupaten Tangerang secara signifikan

Tabel 4 . 13
Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.892	3.275		4.853	.000
	Motivasi Kerja	.626	.079	.688	7.935	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan SPSS V.26, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.29 diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(7,935 > 1,667)$. H_0 tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. dengan demikian, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Primafood Internasional Cabang Kabupaten secara signifikan

Tabel 4 . 14
Hasil Uji Simultan (Uji f) Variabel Lingkungan Kerja (X1)
dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	732.102	2	366.051	35.515	.000 ^b
	Residual	711.176	69	10.307		
	Total	1443.278	71			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber: Pengolahan SPSS V.26, 2025

Berdasarkan hasil uji simultan (uji f) pada tabel 4.30, diperoleh nilai $35,515 > 3,130$ hal ini juga diperkuat pada p value $<$ Sig. $0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka $H_0 : p_3 = 0$ ditolak dan $H_a : p_3 \neq 0$ diterima, hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Primafood International cabang Kabupaten Tangerang

KESIMPULAN

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai $7,800 > 1,667$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Primafood Internasional cabang Kabupaten Tangerang secara signifikan. Persamaan regresi $Y = 18,511 + 0,563X_1$, selanjutnya nilai koefisien korelasi sebesar $0,682$ dimana nilai tersebut berada pada interval $0,600 - 0,799$ yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar $0,465$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,465 \times 100\% = 46,5\%$, sedangkan sisanya sebesar $(100-46,5\%) = 53,5\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini
2. Variabel Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai $7,935 > 1,667$. H_{a2} tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Primafood Internasional cabang Kabupaten Tangerang secara signifikan. Persamaan regresi $Y = 15,892 + 0,626X_2$, selanjutnya nilai koefisien korelasi sebesar $0,688$ dimana nilai tersebut berada pada interval $0,600 - 0,799$ yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai

- koefisien determinasi sebesar 0,474 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,474 \times 100\% = 47,4\%$, sedangkan sisanya sebesar $(100-47,4\%) = 52,6\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini
3. Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil uji simultan (uji f) pada tabel 4.30, diperoleh nilai $35,515 > 3,130$ hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka $H_0 : p_3 = 0$ ditolak dan $H_a : p_3 \neq 0$ diterima, hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Primafood Internasional cabang Kabupaten Tangerang. Persamaan regresi $Y = 15,158 + 0,288X_1 + 0,356X_2$, selanjutnya nilai koefisien korelasi sebesar 0,712 nilai tersebut pada skala interval 0,600 – 0,799 artinya variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,507 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,507 \times 100\% = 50,7\%$ sedangkan sisanya sebesar $(100-50,7\%) = 49,3\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unimal Press.
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar manajemen*. Ae Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBRAHA Manajemen Press.
- Ghozali, I (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khaeruman, ST., MM., CHRA., dkk (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Serang: Cv Aa Rizky.
- Nurdin Batjo, S. P., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Aksara Timur.
- Nurhayati, R. Supromo Eti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yarma widya : Bandung.
- Patma, S, T., Mohammad, M., & Koko, M. (2019). *Pengantar Manajemen*. Malang: Polinama Press.
- Puspita, R. (2023). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Pt Literasi Nusantara Abadi Group.
- Santoso, S. (2019). *Menguasai SPSS versi 25*. Elex Media Komputindo.
- Simbolon, S. (2022). *Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Cv bintang Semesta Media.
- Siswanto, B. (2021). *Pengantar manajemen*. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta.

Jurnal:

- adewa, P., & Damayanti, R. (2023). Pengaruh Kompetensi Dosen Dan Lingkungan Kampus Terhadap Kepuasan Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Pamulang. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 6(1), 65-73.
- Al Kafi, A., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Elok Peraga Tangerang Selatan. *WANARGI: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 149-163.
- Dinantara, M. D. (2025). Pengaruh Ddisiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Middle Child Cafe Jakarta Selatan. *Jurnal Penelitian Terapan Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 46-58.
- Ernanda, Y., Halim, W., Riady, M., & Nainggolan, E. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perintis Perkasa Medan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7163-7173.
- Hadiwijaya, D., & Ahmad, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Internasional Industries Tangerang. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 62-79.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 7693-7696.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance. *Jurnal arastirma*, 1(2), 336-346.
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 3(1), 63-77.
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. G. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 24-31.
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Pamulang, Tangerang Selatan Tahun Akademik 2016-2017). *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 1(2), 207-226.
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Karyawan PT Pegadaian Cabang Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 769-781