



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV PRATAMA SHELLINDO JALAN KYAI TAPA NO.261, GROGOL, JAKARTA BARAT

Muhamad Ikhsan Aditya¹, Nefo Indra Nizar²

¹Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

*Penulis Korespondensi: mikhsan6815@gmail.com¹, dosen01424@unpam.ac.id²

Abstract. The research in this thesis aims to analyze the influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at CV Pratama Shellindo Jalan Kyai Tapa No.261, Grogol, West Jakarta. The method used in this study was a saturated sample with a population of 60 people, where all members of the population were made respondents. The data collection technique was carried out through observation and distribution of questionnaires. The data obtained were analyzed using validity tests, realism tests, classical assumption tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis tests (t-test and f-test). The results showed that the Work Environment had a significant influence on employee performance with a determination coefficient value of 98.3% and the hypothesis test was obtained from table $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.699 > 1.67155$). Work motivation has a significant influence with a determination coefficient value of 99.0% and the hypothesis test on the t-test is known that $t_{hitung} > t_{tabel}$, namely ($76.421 > 1.67155$). Simultaneously, these two variables affect employee performance ($F_{hitung} > F_{tabel}$) with an equation of regression values $Y = 8.097 + 0.290 X_1 + 0.527 X_2$ and a determination coefficient value of 99.2% indicating that 0.08% is influenced by other factors. This means that if there is an increase in the variables of Work Environment and Work Motivation, it will have the most dominant effect on employee performance, namely Work Motivation of 99.5%. The hypothesis test on the f-test is known that $f_{hitung} > f_{tabel}$, namely ($3565.332 > 3.16$). Therefore, it can be concluded that Work Environment (X_1) and Work Motivation (X_2) simultaneously have a significant influence on employee performance.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak. Penelitian pada skripsi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pratama Shellindo Jalan Kyai Tapa No.261, Grogol, Jakarta Barat. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh dengan jumlah populasi 60 orang, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji t dan uji f). Hasil menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi 98,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,699 > 1,67155$). Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien determinasi 99,0% dan Uji hipotesis pada uji t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($76,421 > 1,67155$). Secara simultan, kedua variabel ini mempengaruhi kinerja karyawan ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan persamaan nilai regresi $Y = 8,097 + 0,290 X_1 + 0,527 X_2$ dan nilai koefisien determinasi sebesar 99,2% mengindikasikan 0,08% dipengaruhi oleh faktor lain. Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja maka akan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja dan Motivasi kerja sebesar 99,2%. Uji hipotesis pada uji f diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu ($3565,332 > 3,16$). Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi seperti saat ini dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar bisa mencapai kinerja yang maksimal. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam

suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja dan motivasi kerja. CV Pratama Shellindo yang bergerak di bidang distribusi dan penjualan pelumas otomotif merupakan salah satu perusahaan yang memiliki ketergantungan tinggi terhadap kinerja karyawan guna menjaga kualitas layanan dan distribusi.

Tabel 1. 1
Data Kinerja Karyawan CV Pratama Shellindo 2022-2024

Indikator	Aspek Yang Dinilai	Target	2022	2023	2024
Kuantitas	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan	100%	95%	90%	95%
Pelaksanaan Tugas	Penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang diberikan	100%	95%	90%	87%
Tanggung Jawab	Pencapaian tujuan kerja dengan efisiensi	100%	90%	88%	85%

Sumber: CV Pratama Shellindo Jakarta Barat 2025

Penjelasan:

1. Pencapaian = realisasi : target x 100%
2. Jika pada indikator pelaksanaan tugas realisasi di tahun 2022 adalah 114 sedangkan target perusahaan 120, maka $114 : 120 \times 100\% = 95\%$

Berdasarkan tabel data 1.1 diatas dapat dilihat bahwa terjadi fluktuasi dalam indikator kuantitas hasil kerja dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan adanya pemahaman kerja yang kurang baik serta pencapaian tujuan kerja yang kurang efisien. Pada indikator kuantitas terjadi fluktuasi dari 95% di tahun 2022 menjadi 90% di tahun 2023 kemudian naik kembali menjadi 95% di tahun 2024. Situasi ini dapat menunjukkan bahwa kendala operasional atau faktor eksternal yang terjadi pada tahun 2023 berhasil diselesaikan pada tahun berikutnya. Dalam hal pelaksanaan tugas mengalami penurunan yang berlangsung secara konsisten setiap tahun dari 95% di tahun 2022 turun menjadi 90% di tahun 2023 dan turun kembali di tahun 2024, hal ini mencerminkan kurangnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu. Pada indikator tanggung jawab juga mengalami penurunan tiap tahunnya dari 90% pada tahun 2022 hingga 85% di tahun 2024. Hal ini disebabkan oleh inefisiensi dalam penggunaan sumber daya, alat kerja, ataupun sistem koordinasi yang belum optimal.

Tabel 1. 2
Data Lingkungan Kerja CV Pratama Shellindo Jakarta Barat

Data Pengukuran Hasil Uji Tindakan Sebelum dan Sesudah Baku						
No	Indikator		Kondisi	Ideal	Realisasi	Keterangan
1	Suhu udara	Ac	Kurang Baik	4 Buah	2 Buah	Kurangnya unit AC pada ruangan yang membuat suhu udara pada ruangan terasa panas
2	Suara bising	Peredam suara	Kurang Baik	1 Buah	0 buah	Tingkat kebisingan tinggi yang berasal dari suara kendaraan akibat tidak adanya peredam suara

Sumber: CV Pratama Shellindo Jakarta Barat 2025

Dapat dilihat pada tabel data 1.2 bahwa ada beberapa indikator lingkungan kerja yang kurang optimal, seperti suhu udara pada ruangan yang kurang maksimal terkadang

membuat ruangan terasa panas pada jam-jam tertentu dan suara bising yang berasal dari kendaraan seringkali mengganggu fokus kerja sehingga dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman setidaknya mampu membuat karyawan merasa termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerja secara optimal dalam berkontribusi yang pada akhirnya akan mengalami peningkatan hasil kinerja karyawan.

Tabel 1. 3
Data Motivasi Kerja CV Pratama Shellindo 2022-2024

No	Indikator Motivasi Kerja	Target	2022(%)	2023(%)	2024(%)
1.	Kebutuhan fisik	100%	93%	90%	95%
2.	Kebutuhan akan penghargaan	100%	96%	92%	87%
3.	Kebutuhan dorongan mencapai tujuan	100%	95%	93%	92%

Sumber: CV Pratama Shellindo Jakarta Barat

Penjelasan:

1. Pencapaian = realisasi : target x 100%
2. Jika pada indikator kebutuhan fisik realisasi di tahun 2022 adalah 112 sedangkan target perusahaan 120, maka $112 : 120 \times 100\% = 93\%$

Berdasarkan data pada tabel 1.3 diatas ditemukan bahwa masih ada aspek motivasi kerja yang belum terpenuhi. Dapat dilihat pada indikator kebutuhan fisik terjadi fluktuasi dalam 3 tahun terakhir dari 93% di tahun 2022 turun menjadi 90% di tahun 2023 dan naik menjadi 95% di tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa adanya perbaikan pemenuhan kebutuhan dasar pegawai. Namun pada indikator kebutuhan akan penghargaan terjadi penurunan yang cukup signifikan dari 96% pada tahun 2022 turun menjadi 92% di tahun 2023 dan turun kembali menjadi 87% di tahun 2024. Hal ini menjelaskan bahwa pengakuan prestasi dan pemberian penghargaan perlu ditingkatkan oleh perusahaan.

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti manajemen adalah penggunaan sumber daya efektif untuk mencapai sasaran. Selain itu, manajemen dapat juga diartikan sebagai proses pengaturan, pengelolaan, dan pengendalian. Pengertian manajemen sebenarnya sangat luas, dan penerapannya juga bisa untuk berbagai tujuan. Misalnya diterapkan untuk mengelola waktu agar setiap kegiatan jadi terencana dan bisa dikerjakan dengan baik. Secara umum, manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam mengatur kegiatan yang dikerjakan individu atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Manajemen harus dilakukan untuk memenuhi target yang akan dicapai oleh individu atau kelompok tersebut dalam sebuah kerjasama dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada.

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017,154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Hafidzi (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan

kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja menurut McClelland(2020:161) adalah “seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu.” Menurut Uhing (2019:363) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

1. Pengertian Kinerja

Menurut Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Sinaga (2020:14) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positifme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan study empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV Pratama Shellindo Jalan Kyai Tapa No.261, Grogol, Jakarta Barat.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2016:177), populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan CV Pratama Shellindo Jalan Kyai Tapa No.261, Grogol, Jakarta Barat yang berjumlah 60 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:82), sampel adalah bagian dari populasi dan biasa mewakili keseluruhan populasi. Adapun penelitian jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti ini adalah dengan menggunakan sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan Sugiyono (2016:61), yang mengemukakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus. Adapun objek penelitian menentukan sampel menurut Arikunto dalam Deni (2016:77), mengatakan bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang, maka diperbolehkan unuk mengambil sampel 10-15% atau 20-25% atau lebih sesuai dengan kemampuan dan dana yang dimiliki peneliti.

Jadi yang menjadi sampel penelitian ini adalah karyawan CV Pratama Shellindo Jalan Kyai Tapa No.261, Grogol, Jakarta Barat yang berjumlah 60 orang seluruh dari populasi yang dimiliki perusahaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2.2 Pengujian Instrumen Data Penelitian

Pengujian terhadap instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa variabel-variabel yang digunakan mampu berperan secara optimal sebagai alat ukur, yang mencakup pengujian validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana setiap pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur aspek yang dimaksud secara akurat. Dalam penelitian ini, analisis validitas dilakukan menggunakan software SPSS versi 20, dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka instrumen dikatakan valid,
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas merupakan proses pengukuran yang bertujuan untuk menilai sejauh mana sebuah instrumen menghasilkan data yang konsisten ketika pengukuran dilakukan berulang kali. Instrumen yang baik harus bebas dari kecenderungan yang dapat memengaruhi responden dalam memilih jawaban tertentu secara subjektif. Menurut Sugiyono (2021:168), sebuah instrumen dikatakan reliabel apabila ketika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, instrumen tersebut menghasilkan data yang sama. Dengan kata lain, sebuah kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban responden tetap konsisten dan stabil dari waktu ke waktu.

4.2.3 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji ONE SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		60
<i>Normal</i>	<i>Mean</i>	0E-7
<i>Parameters^{a,b}</i>	<i>Std. Deviation</i>	2,27675221
<i>Most Extreme</i>	<i>Absolute</i>	,065
<i>Differences</i>	<i>Positive</i>	,065
	<i>Negative</i>	-,063
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		,500
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,964

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah (2025)

Nilai signifikansi yang diperoleh dari pengujian pada tabel diatas adalah 0,964, yang berada diatas batas signifikansi 0,050. Hal ini menunjukan bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas untuk model regresi yang diterapkan dalam penelitian ini.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 2
Hasil Uji MULTIKOLINEARITAS

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8,097	2,960		2,736	,008		
LINGKUNGAN	,290	,080	,347	3,604	,001	,663	1,507
MOTIVASI	,527	,092	,553	5,732	,000	,663	1,507

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan dalam tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* untuk variabel Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja masing-masing tercatat sebesar 0,663, yang lebih unggul dari 0,1. Selain itu, nilai Varaince Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel tersebut adalah 1,507, yang kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi masalah kolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 3
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,805 ^a	,649	,636	2,11675	1,677

Sumber: Data diolah (2025)

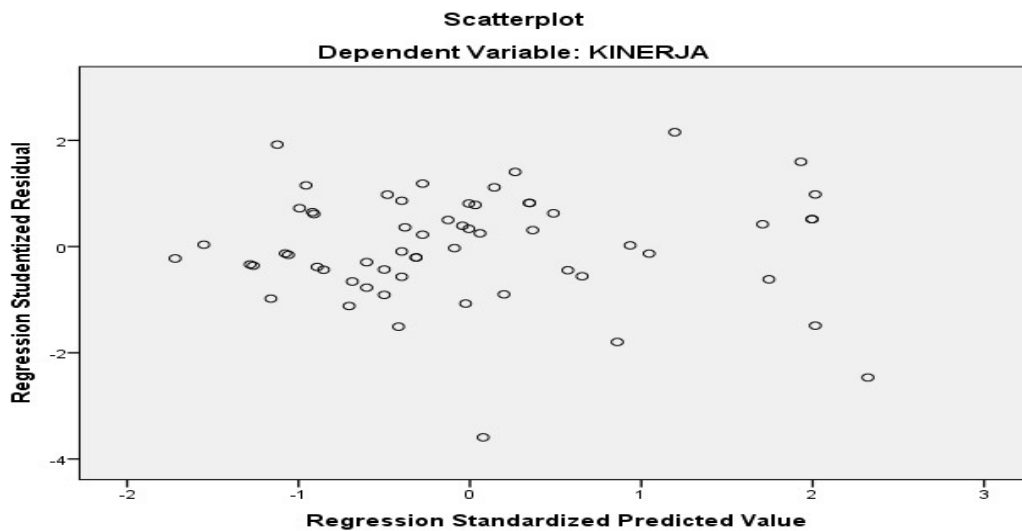
Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa model ini tidak mengalami autokorelasi. Hal ini dibuktikan oleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,677, yang berada dalam rentang nilai 1,550-2,460. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi bebas autokorelasi, sehingga model ini dianggap valid dan data layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heterokedastisitas.
- Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu maka artinya tidak terjadi gangguan heterokedastisitas

Berikut adalah hasil uji heterokedastisitas yang diperoleh:



Gambar 4. 1
Gambar Grafik Scatterplot

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik tersebut menyebar tidak menggambarkan suatu pola tertentu maka tidak terjadi gangguan heterokedastisitas.

4.2.5 pengujian hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berikut hasil pengolahan data dengan software SPSS versi 20

Tabel 4. 4
Hasil Uji t variabel Lingkungan Kerja (X1)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,415	3,680		,113	,911
	LINGKUNGAN	,332	,090	,310	3,699	,000

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat di lihat t hitung > t table ($3,699 > 1,67155$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,005$, maka dapat disimpulkan H1 diterima atau variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Tabel 4. 5
Hasil Pengolahan Data Uji F Secara simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1957451,118	2	978725,559	3565,322	,000 ^b
	Residual	15647,215	57	274,513		
	Total	1973098,333	59			

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas nilai $F_{hitung} = 3565,332 > 3,16$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga H_0 ditolak, dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.3 Pembahasan Penelitian

4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis data penelitian yang penulis lakukan, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 2,245 + 1,062X_1$. Koefisien korelasinya adalah 0,668. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,983 atau 98,3%. Sisanya sebesar 0,017% dipengaruhi oleh berbagai faktor. Pengujian hipotesis menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,699 > 1,67155$). Dengan demikian, H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima. Hal ini menindikasikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pratama Shellindo. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh Anthoni, L., & Faisal, R. (2020), Keberlanjutan: Jurnal Manajemen dan Jurnal Akuntansi, Vol 5 (1), ISSN :2614-3291 dengan hasil penelitian lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) budaya kerja Islam mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) lingkungan kerja serta budaya kerja Islam secara bersamaan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan

4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis data penelitian yang penulis lakukan, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 1,153 + 1,016X_2$. Nilai koefisien korelasinya adalah 0,754. Hal ini menunjukkan tingkat hubungan yang kuat antara kedua variabel. Sebesar 99,0% atau 0,990 merupakan nilai determinasi. Sedangkan hal-hal lain yang mempengaruhi sisanya sebesar 0,010%. Hasil uji hipotesis adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $76,421 > 1,67155$. Oleh karena itu H_2 diterima sedangkan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup berarti antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada CV Pratama Shellindo. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh Thufail, N. M., & Umiyati, U. (2022), *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 10(2), 224–234., ISSN : 2339 – 0689, E-ISSN : 2406-8616 Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung motivasi kerja, dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dan dampaknya pada kinerja karyawan

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis data penelitian yang penulis lakukan, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 8,097 + 0,290 X_1 + 0,527 X_2$. Koefisien korelasi X_1 adalah 0,668 dan koefisien X_2 adalah 0,754. Nilai koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,805 yang berarti kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,992 atau 99,2%. Sisanya sebesar 0,008% dipengaruhi oleh beberapa faktor. Uji hipotesis menghasilkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , yaitu $3565,332 > 3,16$. Dengan demikian, H_0 ditolak sedangkan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Pratama Shellindo. Penelitian ini didukung oleh Harefa, A., & Subarto. (2024), *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 12(1), 100–110, ISSN : 2339 – 0689, E-ISSN :

2406-8616 Dengan hasil penelitian Pada R Square Adjusted konstruk kinerja karyawan dapat dijelaskan dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja melalui kepuasan kerja sebesar 57,3%.

Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini juga menunjukkan kesamaan pada hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada pembahasan, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 2,245 + 1,062X_1$. Uji hipotesis pada uji t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,699 > 1,67155$ dari nilai signifikan $0,000 < 0,005$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,668 yang berarti variabel Lingkungan Kerja memiliki Tingkat hubungan yang kuat. Pada nilai koefisien determinasi sebesar 0,983 (98,3%) dimana hal ini merupakan kontribusi pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Pratama Shellindo Jalan Kyai Tapa No.261, Grogol, Jakarta Barat.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 1,153 + 1,016X_2$. Uji hipotesis pada uji t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $76,421 > 1,67155$ dari nilai signifikan $0,000 < 0,005$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_2 diterima. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,754 yang berarti variabel Motivasi Kerja memiliki Tingkat hubungan yang kuat. Pada nilai koefisien determinasi kontribusi pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,990 (99,0%). Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Pratama Shellindo Jalan Kyai Tapa No.261, Grogol, Jakarta Barat.
3. Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 8,097 + 0,290 X_1 + 0,527 X_2$. Uji hipotesis pada uji F diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $3565,332 > 3,16$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Nilai koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,805 yang berarti kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,992 atau 99,2%. Sisanya sebesar 0,008% dipengaruhi oleh beberapa faktor. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Pratama Shellindo.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan proses penelitian ini, banyak keterbatasan yang dihadapi. Berikut ini keterbatasan penelitian yang dihadapi dari tahap awal penyusunan hingga tahap penelitian:

1. Keterbatasan memperoleh data pendukung pada data kinerja karyawan CV Pratama Shellindo. Karena tidak semua data tersedia dan dapat diakses.
2. Keterbatasan waktu, penelitian ini hanya dilakukan dalam waktu 2 bulan sehingga hasilnya mungkin belum mencerminkan kondisi jangka panjang.

5.3 Saran

Berbagai kegiatan yang telah dilakukan dari menganalisis sampai dengan menguraikan kesimpulan, maka peneliti akan mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kuesioner penelitian pada variabel Lingkungan kerja (X1) menunjukkan bahwa indikator suhu udara merupakan indikator yang mendapatkan nilai terendah dalam penelitian jawaban responden dengan rata-rata 3,48. Maka dari itu, disarankan kepada perusahaan untuk menaikkan suhu ruangan secara sistematis ke 22-24 °C, mengatur kelembapan ideal untuk meningkatkan kenyamanan, konsentrasi dan akurasi kerja sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dan lebih produktif.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Motivasi kerja (X2) menunjukkan bahwa indikator kebutuhan fisik mendapatkan rata-rata terendah dengan skor 3,53 dalam penilaian jawaban responden. Maka dari itu, disarankan kepada perusahaan untuk memahami hal-hal yang dapat menyebabkan karyawan merasa kebutuhan fisiknya belum terpenuhi, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan produktivitas.
3. Berdasarkan hasil kuesioner penelitian pada variabel kinerja (Y) menunjukkan bahwa pada indikator Kualitas memperoleh skor terendah dengan rata-rata skor 3,61 dalam penelitian jawaban responden. Maka dari itu, disarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan melalui pelatihan dan pengembangan karyawan serta selalu memberikan motivasi kepada karyawan yang nantinya akan berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja karyawan bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hanafi, Zulkifli Zulkifli. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI Universitas Kepulauan Riau*, Vol 7 No 2.
- Ady, F., & Wijon, D. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 2(2), 101–112.
- Afandi, P. (2018). *Human Resource Management*, Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Anthoni, L., Faisal, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. AJS Amanahjiwa Giri Artha. *Keberlanjutan: Jurnal Manajemen dan Jurnal Akuntansi*, Vol 5 (1)
- Citra Apsari., Rinaldi Syarif. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, Vol.5 No.2 (2022) : IKRAITH-EKONOMIKA No 2 Vol 5.

- Dori Mittra Candana, Ramdani Bayu Putra, Ronni Andri Wijaya. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Batang Hari Barisan. Jurnal ekonomi manajemen sistem informasi (September 2020).
- Firmansyah, Anang dan Mahardhika, Budi W. (2018). Pengantar manajemen. Yogyakarta: Penertbit Deepublish.
- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen sumber daya manusia (konsep dan realita). Bogor: In Media.
- Harefa, A., Subarto. (2024). Kepuasan Kerja ditinjau melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja yang berdampak pada Kinerja Karyawan divisi pembukaan rekening online PT Bank Central Asia. KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 12 (1), 100-110.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua Puluh Tiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indiargo Dwi Prastyo, Bowo Santoso. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, Volume 4 No 2.
- Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari, Lukmanul Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dnas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam Jurnal BENING prodi manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam, VOL.7 No. 2 P-ISSN 2252-5262 E-ISSN 2614-499.
- Rini Rahmawati, Ni Wayan Eka Mitariani, & Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomaret CO Cabang Nangka. EMAS, 2(3). <https://doi.org/10.30388/emas.v2i3.1832>
- Mangkunegara (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mahmudin A. Sabilalo, Ummy Kalsum, Muh. Nur, Andi Runis Makkulau. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Seiko journal of management & business, 2020 ISSN:2598-831X ISSN:2598-8301
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju
- Thufail, N. M., & Umiyati, U. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Jakarta Fatmawati). KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 10(2), 224–234., ISSN : 2339 – 0689, E-ISSN : 2406-8616