



## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfaria Trijaya TBK Parung Bogor



**Imam Krisna Anjellina Zega**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

Email: [anjellinazega23@gmail.com](mailto:anjellinazega23@gmail.com)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2023-08-17 Revised: 2023-08-19 Published: 2023-08-31  <b>Keywords:</b> Environment; Motivation; Performance;	The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and motivation on employee performance at PT. Alfaria Trijaya Tbk Parung Bogor Head Office either partially or simultaneously. The method used is a quantitative method with an associative descriptive approach. The sampling technique used is Non-Probability sampling using a sample of 50 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, analysis of the coefficient of determination and hypothesis testing. Work Environment and Motivation have a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 1.964 + 0.574 X_1 + 0.388 X_2$ . The correlation value is 0.967. This means that the independent variable and the dependent variable have a very strong relationship with a coefficient of determination of 93.5%. while the remaining 29.6% was influenced by other factors. Hypothesis testing obtained $F_{count} 336.730 > F_{table} 3.19$ . Thus $H_0$ is rejected and $H_3$ is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between the Work Environment and Motivation on Employee Performance at PT Alfaria Trijaya Tbk Parung Bogor Head Office.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2023-08-17 Direvisi: 2023-08-19 Dipublikasi: 2023-08-31  <b>Kata kunci:</b> Lingkungan; Motivasi; Kinerja.	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfaria Trijaya Tbk Kantor Pusat Parung Bogor baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif deskriptif. Teknik sampling yang digunakan adalah Non Probability sampling menggunakan dengan sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,964 + 0.574 X_1 + 0.388 X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,967. Artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi sebesar 93,5%. sedangkan sisanya sebesar 29,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} 336,730 > F_{tabel} 3,19$ . Dengan demikian $H_0$ ditolak dan $H_3$ diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alfaria Trijaya Tbk Kantor Pusat Parung Bogor.

### I. PENDAHULUAN

Manusia sebagai aset hidup perusahaan harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan baik. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Kasmir (2016:6) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan.

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai dimaksud, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan

kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja serta motivasi karyawan, Kinerja setiap karyawan berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, dikarenakan kinerja seorang karyawan bersifat individual. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif pada perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Sadarmayanti (2015:25) mengemukakan bahwa "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Lingkungan kerja dalam suatu kerja dalam suatu organisasi sangat penting di perhatikan manajemen. Suatu hal yang penting yaitu bahwa suatu keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan kerja. Sebab kenyamanan lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memicu kinerja karyawan dapat dicapai secara maksimal mungkin.

Menurut Hasibuan & Handayani, (2017:150) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan. Proses motivasi dimulai dengan pengenalan kebutuhan. Salah satu penyebab kompleksnya proses ini adalah karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda sehingga motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga berbeda. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Abraham. H Maslow Maslow (2017:56) menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan.

Gaji merupakan salah satu indikator motivasi yang bisa dijadikan acuan terhadap kinerja karyawan. Berikut daftar gaji karyawan alfamart parung dari tahun 2017 hingga 2021, bahwa upah minimum regional (UMR) Untuk wilayah Tangerang untuk tahun 2017-2021 masih dibawah UMR. Perusahaan yang memberikan upah di bawah UMR\UMP (upah minimum provinsi) akan terlihat dari perjanjian atau kontrak kerjanya. Setiap perusahaan tidak memaksa calon karywan untuk bergabung di perusahaan dengan upah yang telah ditentukan tersebut. Tentu saja keputusanya Kembali kepada calon karyawan, apakah akan menerima atau menolaknya. Karena perjanjian kerja pada prisnsipnya memerlukan kesepakatan dari kedua belah pihak untuk dapat berlaku sesuai dengan ketentuan hukum di Indonesia.

Mendapatkan Sumber Daya Manusia yang unggul dan profesional, maka SDM tersebut haruslah memiliki kinerja yang baik pula, karena kinerja yang baik dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun maka dapat merugikan perusahaan.

Kinerja merupakan poin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan maka semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Semakin besar kinerja karyawan maka prestasi kinerja karyawan akan semakin cepat tercapai sehingga produktivitas dan tujuan perusahaan pun akan tercapai.

Kinerja yang diukur dari beberapa indikator, pencapaiannya berfluktuasi. Pada aspek kualitas hasil pekerjaan hanya dicapai 90%, pada aspek ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan hanya mencapai 94%, pada aspek pencapaian hasil target 86%, pada aspek melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja mencapai 78%, pada aspek ketepatan waktu dalam penyelesaian kerja mencapai 84 %, sedangkan pada aspek keakuratan ketelitian mencapai 74% pada aspek tanggung jawab pekerjaan mencapai 92 %.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada minimarket Alfamart Parung Bogor, mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada minimarket Alfamart Parung Bogor, untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada minimarket Alfamart Parung Bogor.

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif memeriksa hubungan di antara variabel-variabel penelitian dengan tujuan untuk menguji teori secara objektif. Variabel dalam penelitian kuantitatif harus dapat diukur dan menghasilkan data numerik yang dapat dianalisa secara statistik (Creswell, 2009 dalam Supratiknya, 2015). Selain itu, penelitian ini menggunakan survei sebagai desain penelitiannya. Survei adalah salah satu desain penelitian deskriptif kuantitatif yang memiliki tujuan untuk mendapatkan informasi subjek baik secara perorangan atau kelompok terkait dengan sikap, pengalaman, pendapat, dan lain-lain dengan mengajukan pertanyaan yang menabulasikan jawaban yang subjek berikan (Leedy & Ormrod, 2005 dalam Supratiknya, 2015). Supratiknya (2015) berpendapat bahwa desain survei memiliki beberapa kelebihan. Selain sifatnya yang relatif sederhana, desain survei juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi kondisi populasi berdasarkan penelitian terhadap sampel yang relatif kecil. Hasil dari penelitian ini nanti dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada minimarket Alfamart Parung Bogor.

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk dapat mendapatkan data yang objektif, valid dan reliabel dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan oleh suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan untuk

memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Menurut Sugiyono (2017:11) penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka untuk menguji suatu hipotesis.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Berdasarkan data bahwa, kesimpulan dari uji validitas ini dari 36 pernyataan, keseluruhan pernyataan dari tiap-tiap variabel dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai corrected item-total correlation lebih besar dari t tabel (0,278). Dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan dari masing-masing variabel dapat digunakan untuk mengukur dalam pengujian selanjutnya.

Sebagai mana penjelasan, bahwa data yang baik adalah data yang memiliki nilai indikator valid. Hal ini dimaksudkan agar dapat menjelaskan bahwa indikator tersebut sesuai dengan apa yang dijelaskan dalam teori dan juga dapat menjelaskan variabel. Dengan kata lain, indikator yang valid menjadi salah satu ukuran atas kemampuan penjas terhadap variabel yang sedang diteliti sesuai dengan teori dan empiris.

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Ghazali (2014:47) "Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu". Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600.

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal atau uji normalitas untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel bebas (X).

#### 1. Uji Hipotesis Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengujian pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X1) Motivasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) dapat

dilakukan dengan uji statistik t (uji parsial). Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,5) dan membandingkan t-hitung dengan t-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak dan Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Adapun ketentuan t-tabel diperoleh dengan cara jumlah responden adalah  $dk = (n-k-1)$  n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas (X) 1 adalah rumus, jadi  $dk = 50 - 2 - 1 = 47$  dilihat dari distribusi nilai t tabel (terlampir) maka nilai t tabel 2,012. Uji Hipotesis Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y) Hasil uji hipotesis persial Lingkungan Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1. Hasil Uji T (X1)

Model	UC		SC		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4,204	2,157			1,948	057
JumlahX1	,924	,042	,954		22,129	000

Sumber Peneliti, Output SPSS V26

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari signifikan Lingkungan Kerja (X1) dengan nilai sig 0,000 < 0,05. dan nilai ttabel = t (Df :  $n-k-1 = 50 - 2 - 1 = 47$ ) = 2,012 Berarti nilai thitung lebih besar dari ttabel ( 22,129 > 2,012 ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga hipotesis berbunyi terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima.

Uji Hipotesis Motivasi (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y) Hasil uji hipotesis persial Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji T (X2)

Model	UC		C		t	Sig.
	B	Std. Error	eta			
1 (Constant)	3,439	2,584			1,331	190
JumlahX2	,925	,049	,938		18,765	000

a. Dependent Variable: JumlahY

Sumber Peneliti, Output SPSS V26

Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari signifikan Motivasi (X2) dengan nilai sig 0,000 < 0,05. dan nilai ttabel = t ((Df :  $n-k-1 = 50 - 2 - 1 = 47$ ) = 2,012 Berarti nilai thitung lebih besar dari ttabel (18,765 > 2,012), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Sehingga hipotesis berbunyi

terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial diterima.

## 2. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independent secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependent. Hasil uji F pada output SPSS 26 dapat dilihat pada tabel ANOVA berikut :

**Tabel 3.** Hasil Uji Statistik F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1772,481	2	886,240	36,730	,000b
Residual	123,699	7	17,669		
Total	1896,180	9			

Sumber: Peneliti, Output SPSS V26

Dari tabel di atas, dapat diperoleh melalui hasil Statistical SPSS versi 26 ini berarti, uji hipotesis secara simultan yaitu untuk menguji seberapa besar pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji F.

Menentukan F tabel  $df_1 = (k-1)$  dan  $df_2 = (n-k)$ , k adalah variabel bebas (X), n adalah jumlah sampel  $df_1 = 3 - 1 = 2$ ,  $df_2 = 50 - 2 = 48$ . Dari hasil perhitungan diperoleh nilai Fhitung sebesar 336,730 dan sedangkan nilai Ftabel (lampiran) dengan dk pembilangan 2 dan dk penyebut 48 adalah sebesar 3.19 signifikansi sebesar 0.000. Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , ( $336,730 > 3.19$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% ( $0.000 < 0.05$ ). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Minimarket Alfamart Parung Bogor hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 4,204 + 0,924 X_1$  artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 4,204 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat lingkungan kerja (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 4,204. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,924 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,924 satuan. Nilai korelasi variabel lingkungan kerja sebesar 0,954 masuk dalam interpretasi 0,800 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square*

sebesar 0,911 yang artinya variabel lingkungan kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 91,1 %, sedangkan sisanya 8,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai  $t_{hitung} 22,129 >$  dari  $t_{tabel} 2,012$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Minimarket Alfamart Parung Bogor. Hasil penelitian ini juga di dukung dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Sofyan (2013) mengatakan bahwa hasil yang di peroleh bahwa koefisien Durbin Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA. Kemudian Sari (2009) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Glory Industrial Semarang II dengan koefisien parsial sebesar 18,49%.

### 2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Minimarket Alfamart Parung Bogor hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 3,439 + 0,925 X_2$  artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 3,439 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 3,439. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,925 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,925 satuan. Nilai korelasi variabel motivasi sebesar 0,938 masuk dalam interpretasi 0,800 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,880 yang artinya variabel motivasi (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 88,0 %, sedangkan sisanya 12,0 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai  $t_{hitung} 18,765 >$  dari  $t_{tabel} 2,012$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menandakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Minimarket Alfamart Parung Bogor. Penelitian ini juga di dukung dengan penelitian terdahulu oleh Harry Murty dan Veronika Agustini (2013) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variable pemediasi kepuasan kerja pada PDAM Kota Madiun.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan Motivasi terhadap kinerja pada Minimarket Alfamart Parung Bogor hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan linier berganda  $Y = 1,964 + 0,574 X_1 + 0,388 X_2$  Nilai regresi  $0,574X_1$  (positif) artinya apabila lingkungan kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Motivasi ( $X_2$ ) dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,574 satuan. Nilai regresi  $0,388X_2$  (positif) artinya apabila variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,388 satuan. Nilai korelasi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,935 termasuk interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antar variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai  $R^2$  sebesar 0,935 yang artinya variabel lingkungan kerja dan motivasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 93,5% sedangkan sisanya 29,6% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. nilai  $F_{hitung} 336,730 > F_{tabel} 3,19$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Minimarket Alfamart Parung Bogor. Penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu oleh Hendi Sihombing (2020) menyimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka simpulan dari penelitian ini yaitu:

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 4,204 + 0,924 X_1$ , Nilai korelasi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,954 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 91,1 % dan uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} 22,129 > t_{tabel} 2,012$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima menandakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Minimarket Alfamart Parung Bogor.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 3,439 + 0,925 X_2$  Nilai korelasi Motivasi sebesar 0,938 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 88% dan uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} 18,765 > t_{tabel} 2,012$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima menandakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Minimarket Alfamart Parung Bogor.

Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 1,964 + 0,574 X_1 + 0,388 X_2$  Nilai korelasi sebesar 0,935 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 93,5% sedangkan sisanya 6,5% di sebabkan oleh variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} 336,730 > F_{tabel} 3,19$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Minimarket Alfamart Parung Bogor.

##### B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisa data yang terdapat dalam penelitian ini, penulis memberikan masukan dan saran sebagai berikut:

1. Disarankan sebaiknya pihak perusahaan perlu melakukan pembinaan dalam hal komunikasi antara karyawan dengan karyawan seperti pergantian posisi atau tempat agar karyawan dapat lebih mengenal dan komunikasi lebih baik dengan karyawan lainnya, dan membentuk team work sehingga komunikasi antar rekan kerja lebih mudah dan terjalin lebih baik lagi, sehingga dapat berpengaruh positif pada kinerja karyawan dan berdampak baik pada perusahaan kedepannya.
2. Disarankan sebaiknya pihak perusahaan Dalam sistem penghargaan bentuk penghargaan yang diberikan perlu memperhatikan harapan karyawan baik dalam jenis dan proses pemberian penghargaan. Jenis penghargaan dapat berbentuk piagam penghargaan, insentif, promosi jabatan atau fasilitas-fasilitas lainnya untuk karyawan. Proses pemberian penghargaan sebaiknya diberikan melalui suatu ceremonial khusus agar membuat karyawan merasa bangga dan diakui prestasinya
3. Disarankan sebaiknya pihak perusahaan dalam memiliki target yang spesifik. Karena, jika perusahaan memiliki target yang spesifik, maka kinerja karyawan di perusahaan

tersebut akan lebih baik dibandingkan dengan kinerja karyawan di perusahaan yang tidak memiliki target yang spesifik atau target umum.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Adytia, C. A., Yuniawati, Y. (2015). Pengaruh Customer Experience terhadap *Visit intention* di The Trans Luxury Hotel Bandung. *Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal*, Vol.V No.1.2015 – 857.
- Asra, A., & Prasetyo, A. (2015). Pengambilan Sampel Dalam Penelitian Survei. Jakarta : Rajawali Pers.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A.M, Sardiman. 2007. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Effendy, Onong Uchjana. 2015. Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maslow Abraham H. 2017. Motivasi dan Kepribadian (Teori motivasi dengan pendekatan hierarki kebutuhan manusia). PT PBP, Jakarta
- Pabundu Tika. (2017). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil cetakan kelima. Refika. Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2016), Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D; Penerbit CV Alfabeta Bandung
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Manajemen. Cetakan ke enam, Bandung: Alfabeta.
- Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja Edisi 5. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Lai, C. –N., Yu, T.-K., & Kuo, J. –K. (2012). How to Say Sorry : Increasing Visit intention Through Effective Service Recovery in Theme Parks. *Social Behavior and Personality*, 2010, 38(4), 509-514, DOI : 10.2224/sbp.2010.38.4.509.
- Lee, J. –H., Kim, H. –D., Ko, Y. J., & Sagas, M. (2012). The influence of service quality on satisfaction and intention: A gender segmentation strategy. *Sport Management Review* 14 (2011) 54–63.
- Lembaga Penyelidikan ekonomi dan Masyarakat. (2018). Laporan Akhir : Kajian Dampak Sektor Pariwisata Terhadap Perekonomian Indonesia. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia.
- Mukti, D. A., Anggraeni, F., & Putri, F. N. (2022). Analisis Seleksi Karyawan pada PT. Sejahtera Bersama Sasmita. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(3), 156–158. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i3.206>