

DOI: <https://doi.org/10.70285/7j363852>

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lotte Grosir Serpong

Muhamad Raihans Arrasid<sup>1</sup>, Maghfiroh Yanuarti<sup>2</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang<sup>1,2</sup>  
[arrasidraihans@gmail.com](mailto:arrasidraihans@gmail.com)<sup>1\*</sup>, dosen01089@unpam.ac.id<sup>2</sup>

Received 5 Juli 2025 | Revised 25 Juli 2025 | Accepted 31 Juli 2025

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Lotte Grosir Serpong. Secara parsial dan simultan metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 94 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebanyak 43,6% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $5,631 > 1,986$ ). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 61,8% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $9,498 > 1,986$ ). Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 33,185 + 0,085X_1 + 0,195X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 71,7% sedangkan sisanya sebesar 28,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $115,251 > 3,097$ ).

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

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of work environment and work motivation on employee performance at Lotte Grosir Serpong. Partially and simultaneously the method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 94 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient and hypothesis test. The results of this study are that the work environment has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 43.6% and the hypothesis test obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $5.631 > 1.986$ ). Work motivation has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 61.8% and the hypothesis test obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $9.498 > 1.986$ ). Work Environment and Work Motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with a regression equation  $Y = 33.185 + 0.085X_1 + 0.195X_2$ . The coefficient of determination value is 71.7% while the remaining 28.3% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained the calculated  $F$  value  $>$   $F$  table or ( $115.251 > 3.097$ ).*

**Keywords: Work Environment; Work Motivation; Employee Performance**



**PENDAHULUAN**

Lotte Mart merupakan cabang usaha Lotte pada bidang ritel yang paling pesat perkembangannya. Lotte Mart dikenal memiliki konsep whole sale yang membuat para pelanggan dapat berbelanja dalam partai atau jumlah yang besar (grosiran) dengan harga yang rendah. Penataan di dalam Lotte sendiri juga mendukung hal tersebut, produk-produk yang dijual di Lotte disusun layaknya gudang sederhana yang sudah dikelompokkan sehingga mempermudah konsumen dalam menemukan barang atau produk yang dicari. Ekspansi Lotte di Indonesia sendiri dimulai pada tahun 2008 dengan mengakuisi PT. Makro Indonesia. Saat ini baik Lotte Mart atau Lotte Grosir merupakan bagian dari Lotte Group yang sudah memiliki 50 gerai yang tersebar di Indonesia, salah satunya adalah di Serpong

Lotte Grosir Serpong membuka gerai ke-36 pada 22 Desember 2020 di wilayah Serpong tepatnya di Jl. Puspitek No.54, Babakan, Kec. Setu, Kota Tangerang Selatan. Sama halnya dengan gerai lain di Indonesia, Lotte Grosir di Serpong juga menawarkan berbagai macam produk yang meliputi produk food & fresh food dan non food dimana para pelanggan dapat membelinya dengan jumlah besar atau kecil tetapi dengan harga yang relative murah

Namun dalam perjalanan mengelola Lotte Grosir cabang Serpong mengalami permasalahan dalam kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari data penulis seperti pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Penilaian Kinerja Karyawan Lotte Grosir Serpong Tahun 2021-2024

No	Indikator	Tahun	Bobot	Target (%)	Realisasi	Nilai Yang Pencapaian (%)
1	Kualitas Kerja	2021	15	100%	10	66,6
		2022	15	100%	13	86,6
		2023	15	100%	14	93,3
		2024	15	100%	11	73,3
2	Kuantitas Kerja	2021	10	100%	7	70
		2022	10	100%	8	80
		2023	10	100%	9	90
		2024	10	100%	7	70
3	Pengetahuan Kerja	2021	12	100%	8	66,6
		2022	12	100%	9	75
		2023	12	100%	11	91,6
		2024	12	100%	10	83,3
4	Pelaksanaan Kerja	2021	12	100%	7	58,3
		2022	12	100%	8	66,6
		2023	12	100%	11	91,6
		2024	12	100%	8	66,6
5	Tanggung Jawab	2021	15	100%	11	73,3
		2022	15	100%	12	80
		2023	15	100%	14	93,3
		2024	15	100%	11	73,3
<b>Total Pencapaian KPI Pertahun</b>		<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	
		66,96	77,64	91,96	73,3	

Sumber: Data Penilaian Kinerja Karyawan Lotte Grosir Serpong Tahun 2021-2024



Berikut ini adalah standar penilaian yang digunakan oleh Lotte Grosir Serpong, yaitu:

Nilai	Keterangan
91 – 100	Sangat Baik
81 – 90	Baik
71 – 80	Cukup Baik
50 – 70	Kurang Baik
< 50	Sangat Kurang

*Sumber: Data Penilaian Kinerja Karyawan Lotte Grosir Serpong Tahun 2021-2024*

Berdasarkan Tabel 1.1 dalam kurung waktu empat tahun terakhir (2021–2024) nilai kinerja di Lotte Grosir Serpong hanya memperoleh Nilai sebesar 77,22 dikategorikan cukup baik, namun terdapat masalah pada penurunan nilai pencapaian sasaran kinerja pegawai yang cukup signifikan. Pada tahun 2023 nilai kinerja mengalami kenaikan sebesar 91,96% dan pada tahun 2024 mengalami penurunan sebesar 73,3%. Hal ini disebabkan pada aspek pelaksanaan kerja misalnya perusahaan Lotte Grosir Serpong sering merotasi karyawannya dikarenakan karyawan tersebut belum dapat mencapai target yang diberikan oleh perusahaan tersebut.

Tabel 1.3  
Data Pra-Survey Lingkungan Kerja Lotte Grosir Serpong Tahun 2024

No	Indikator	Pernyataan pra-survei	Jumlah responden	“ya”	%	“tidak”	%
1	Suara atau Kebisingan	Tempat kerja saya terhindar dari adanya suara atau kebisingan.	30	6	20%	24	80%
2	Keamanan Kerja	keamanan yang ada di tempat kerja saya sudah mampu membuat saya merasa aman dan nyaman dalam bekerja.	30	26	86,6%	4	13,4%
3	Penerangan	Pencahayaan lampu dalam ruangan saya sudah sangat baik dan memadai untuk membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	30	20	66,6%	10	34,4%
4	Suhu Udara diruang kerja	Suhu udara yang ada dilingkungan kerja saya sudah cukup baik untuk menunjang dalam melakukan aktivitas kerja.	30	18	60%	12	40%
5	Fasilitas Kerja	Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan saya sudah lengkap dan baik.	30	23	76,6%	7	23,4%
6	Dekorasi Ruang Kerja	Tata letak ruang kerja saya ditempat kerja sudah tertata dengan baik dan rapih.	30	25	83,3%	5	16,7%

*Sumber: Data diolah penulis, 2025*

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa secara keseluruhan variabel lingkungan kerja itu dikatakan baik akan tetapi terdapat masalah pada aspek suara atau kebisingan dengan tingkat presentase yang menjawab iya sebesar 6 orang dan yang menjawab tidak sebesar 24 orang. Hal ini disebabkan pada aspek suara atau kebisingan, misalnya perusahaan tidak menutup hexsos restoran yang



ada didalam perusahaan dan juga perusahaan tidak melapisi peredam suara dibawah atap dan tidak diberikan plafon tebal yang membuat suara bising ketika hujan deras. Maka dari itu hal inilah yang menjadi acuan untuk perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi lingkungan di tempat kerja. Lingkungan kerja sangat penting untuk produktivitas karyawan karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan dan menurunkan tingkat stress pada kinerja karyawan.

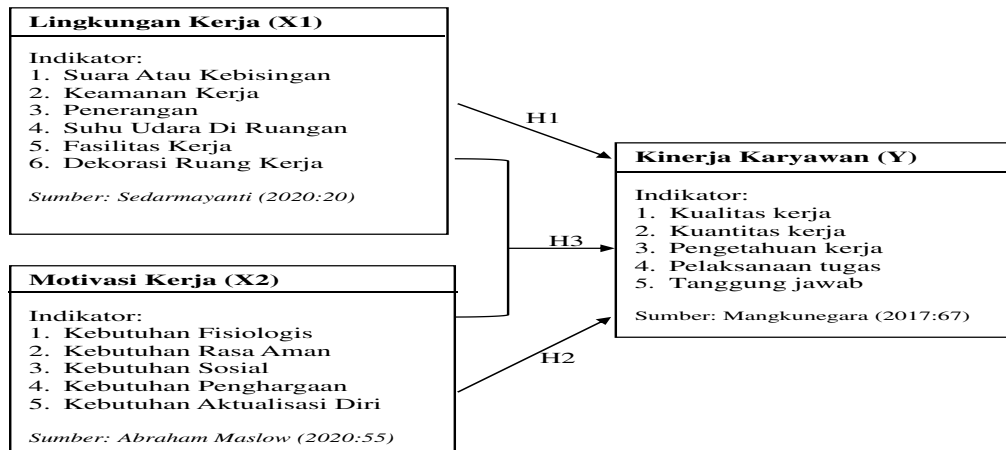
**Tabel 1.4**  
**Data Pra-Survei Motivasi Kerja Lotte Grosir Serpong Tahun 2024**

No	Indikator	Pernyataan pra-survei	Jumlah responden	“ya”	%	“tidak”	%
1	Kebutuhan fisiologis	Saya menerima gaji, biaya transportasi, dan tunjangan fisik yang dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari.	30	22	64%	8	36%
2	Kebutuhan rasa aman	Saya mendapatkan jaminan sosial, tunjangan Kesehatan, dan asuransi kecelakaan kerja yang disediakan oleh perusahaan.	30	26	87%	4	13%
3	Kebutuhan sosial	Saya dapat berkomunikasi dengan atasan atau karyawan lain dengan baik dan perusahaan memberikan rekreasi pada karyawan di periode tertentu.	30	18	60%	12	30%
4	Kebutuhan penghargaan	Apakah perusahaan memberikan penghargaan berupa bonus dan reward untuk karyawan.	30	6	20%	24	80%
5	Kebutuhan aktualisasi	Saya diberikan Pelatihan dan Pendidikan yang baik oleh perusahaan untuk pengembangan diri saya.	30	17	57%	13	43%

Sumber: Lotte Grosir Serpong, 2025

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, terlihat bahwa secara keseluruhan variabel motivasi kerja itu dikatakan baik akan tetapi terdapat masalah pada kebutuhan penghargaan dengan tingkat presentase yang menjawab iya sebesar 6 orang dan yang menjawab tidak sebesar 24 orang. Hal ini disebabkan pada aspek kebutuhan penghargaan, misalnya karyawan sering kali dirotasi oleh perusahaan padahal karyawan tersebut belum beradaptasi pada tugas dan tanggung jawab yang dikerjakannya maka dari itu susah sekali karyawan mencapai target atau tujuan yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Maka dari itu hal inilah yang menjadi acuan untuk perusahaan harus lebih memperhatikan motivasi yang diberikan di tempat kerja. Motivasi kerja sangat penting untuk produktivitas karyawan karena dengan adanya motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lotte Grosir Serpong**



Gambar 1  
Kerangka Berfikir

**METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Menurut Sugiyono (2017:13) metode penelitian kuantitatif berarti metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengumpulan sampel pada umumnya secara acak, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan Lotte Grosir Serpong yang berjumlah 94 orang. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan yang ada di dalam kuesioner dan melakukan observasi.

Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur yang mengukur tiga variabel utama diantaranya lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya dari penelitian sebelumnya, kemudian disesuaikan dengan konteks organisasi Lotte Grosir Serpong. Sebelum digunakan dalam penelitian utama, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan uji korelasi product moment dan uji cronbach's alpha. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner langsung kepada responden dengan pendampingan peneliti untuk memastikan pemahaman yang tepat terhadap setiap pertanyaan.

Analisis data menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan software SPSS versi 26. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi untuk memastikan model regresi memenuhi syarat Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Analisis inferensial menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan model persamaan  $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \epsilon$ . Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana hipotesis diterima jika t-hitung > t-tabel atau nilai sig < 0,05. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, dimana model regresi dinyatakan layak jika F-hitung > F-



tabel atau nilai sig < 0,05. Hasil pengujian ini akan memberikan gambaran komprehensif mengenai pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### Uji Intrumen

#### Uji Validitas

Tabel 4. 1

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Lingkungan kerja terhindar dari suara-suara yang mengganggu aktivitas dalam bekerja	0,434	0,202	Valid
2	Tempat kerja saya terhindar dari suara bising yang mengganggu pekerjaan saya	0,331	0,202	Valid
3	Tempat kerja saya memiliki petugas keamanan dilingkungan kantor membuat saya merasa aman dalam bekerja	0,232	0,202	Valid
4	Tempat kerja saya menjamin keamanan saya dalam bekerja	0,207	0,202	Valid
5	Pencahayaan ditempat kerja cukup membantu dalam bekerja	0,252	0,202	Valid
6	Cahaya ditempat kerja tidak menyilaukan	0,373	0,202	Valid
7	Temperatur atau suhu ruangan mendukung karyawan dalam bekerja	0,335	0,202	Valid
8	Perputaran udara dilingkungan kerja sangat nyaman bagi karyawan	0,216	0,202	Valid
9	Fasilitas ditempat kerja yang diberikan perusahaan sudah lengkap	0,252	0,202	Valid
10	Saya dapat menggunakan fasilitas kerja dengan baik	0,320	0,202	Valid
11	Tata letak ruang kerja ditempat kerja saya sudah tertata dengan baik	0,278	0,202	Valid
12	Dekorasi ruangan kerja saya saat ini membuat saya semangat dalam bekerja	0,265	0,202	Valid

Sumber: Pengolah data SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.6 diatas, variabel lingkungan kerja dapat di nilai rhitung nya lebih besar dari pada rtabel (0,202), oleh karena itu semua butir pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid. Maka sebab itu, pendapat tersebut masuk akal untuk digunakan dan ditangani sebagai informasi penelitian

Tabel 4. 7  
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawan	0,225	0,202	Valid
2	Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat	0,264	0,202	Valid
3	Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman	0,325	0,202	Valid
4	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja	0,281	0,202	Valid
5	Perusahaan dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama karyawan	0,240	0,202	Valid
6	Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada periode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang	0,287	0,202	Valid
7	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang sudah mencapai target	0,214	0,202	Valid
8	Penghargaan atau reward yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja dengan semangat	0,287	0,202	Valid
9	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja	0,367	0,202	Valid
10	Atasan dapat memberikan pelatihan untuk prestasi kerja	0,382	0,202	Valid

Sumber: Pengolah data SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh dari tabel 4.7 di atas, variabel motivasi kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,202), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 8  
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	0,213	0,202	Valid
2	Saya merasa kualitas pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0,313	0,202	Valid
3	Saya merasa mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan saya	0,206	0,202	Valid
4	Saya berusaha untuk menghasilkan keuntungan lebih banyak bagi perusahaan	0,274	0,202	Valid
5	Saya mampu mengetahui urutan pekerjaan atau tahapan dalam melaksanakan pekerjaan	0,313	0,202	Valid
6	Saya merasa bahwa dalam bekerja mampu menggunakan teknologi sebagai sarana bekerja sehingga lebih efektif dalam bekerja	0,262	0,202	Valid

7	Saya mampu melaksanakan tugas sesuai jobdesk	0,467	0,202	Valid
8	Saya mampu bekerja secara mandiri dan sebagai bagian dari team dengan baik	0,332	0,202	Valid
9	Saya melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah	0,210	0,202	Valid
10	Saya bersedia untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan saya	0,247	0,202	Valid

Sumber: Pengolah data SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.8 di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,202), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Hasil Uji Reliabilitas**

Tabel 4. 9  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Lingkungan Kerja (X1)	0.703	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.631	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.807	0.6	Reliabel

Sumber: Pengolah data SPSS Versi 26, 2025

Dilihat dari hasil pengujian pada tabel 4.9 di atas, diketahui bahwa faktor lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dikatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan setiap variabel yang mempunyai *Cronbach Alpha* bernilai lebih menonjol dari 0,600

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Tabel 4. 14  
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogrov-Smirnov Test  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.44465616
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.061
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Pengolah data SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 di atas, diperoleh nilai *significancy* 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal



**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Pengujian Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33,185	0,625		53,070	0,000		
	Lingkungan Kerja	0,085	0,015	0,361	5,631	0,000	0,758	1,320
	Motivasi Kerja	0,195	0,021	0,609	9,498	0,000	0,758	1,320

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Pengolah data SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel diperoleh nilai *tolerance* variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,758 dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,758 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) Variabel Lingkungan kerja (X1) 1,320 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.658 <sup>a</sup>	0,433	0,413	1,015	2,410

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolah data SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,410 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4. 18**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,465	0,406		3,605	0,001
	Lingkungan Kerja	-0,001	0,010	-0,018	-0,152	0,879
	Motivasi Kerja	-0,032	0,013	-0,277	-2,396	0,019

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: Pengolah data SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *Glejser test* model pada variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,879 dan motivasi kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi 0,019 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression*



model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

**Uji Regresi Linear**

**Tabel 4. 21**  
**Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients	Std. Error	Coefficients		
		B		Beta		
1	(Constant)	33,185	0,625		53,070	0,000
	Lingkungan Kerja	0,085	0,015	0,361	5,631	0,000
	Motivasi Kerja	0,195	0,021	0,609	9,498	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolah data SPSS Versi 26, 2025

Nilai konstanta sebesar 33,185 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 33,185 point.

Nilai lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) 0,085 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>), maka setiap perubahan 1 poin pada variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,085 point

Nilai motivasi kerja (X<sub>2</sub>) 0,195 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), maka setiap perubahan 1 poin pada variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,195 point

**Uji Koefisien Korelasi**

**Tabel 4. 25**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary									
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	.847 <sup>a</sup>	0,717	0,711	0,498	0,717	115,251	2	91	0,000

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

Sumber: Pengolah data SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,847 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan



**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 4. 28**  
**Hasil Uji Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 <sup>a</sup>	0,717	0,711	0,498
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja				

Sumber: Pengolah data SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,717 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 71,7% sedangkan sisanya sebesar 28,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

**Uji Hipotesis**

**Tabel 4. 29**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients	Std. Error	Coefficients		
		B		Beta		
1	(Constant)	33,185	0,625		53,070	0,000
	Lingkungan Kerja	0,085	0,015	0,361	5,631	0,000
	Motivasi Kerja	0,195	0,021	0,609	9,498	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Pengolah data SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh p value yang lebih kecil dari Sig, maka hasil hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,631 > 1,986)$  hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, maka diperoleh nilai variable Disiplin Kerja ( $X_2$ ) bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(9,498 > 1,986)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).



**Tabel 4. 30**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan**  
**Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57,143	2	28,571	115,251	.000 <sup>b</sup>
	Residual	22,559	91	0,248		
	Total	79,702	93			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber: Pengolah SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapati bahwa nilai t hitung sebesar 6,532 lebih besar dari Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(115,251 > 3,097)$ , hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterim, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 33,185 + 0,085X_1$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,661 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,436 atau sebesar 43,6%. Sedangkan sisanya 56,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(5.631 > 1,986)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lotte grosir serpong.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan antara lain Maulana Hadi Putra & Chotamul Fajri (2024), Ihsan Suryadi & Sachro Yusuf (2022), membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik memang sangat diperlukan oleh karyawan agar merasa nyaman dan itu sangat berdampak pada kinerja karyawan.

**Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dilihat dari nilai persamaan regresi  $Y = 33,185 + 0,195X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,786 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,618 atau sebesar 61,8% sedangkan sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(9,498 > 1,986)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Lotte Grosir Serpong.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maswar, Muhammad Jufri dan Zikriati Mahyani (2020), Mulyadi, Niko Purnomo, Sutrisno, Komarudin, N. Lilis Suryani (2021) dari hasil ini membuktikan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setelah melakukan



beberapa pengujian, selanjutnya hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh karyawan dalam dunia kerja untuk mencapai output kinerja yang tinggi.

**Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 33,185 + 0,085X_1 + 0,195X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,847 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,717 atau 71,7% sedangkan sisanya 28,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (115,251 > 3,097). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Lotte Grosir Serpong.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulianda Susanti dan Syamsi Mawardi (2024), Kezia Anandita Shakilah & Budhi Prabowo (2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin nyaman lingkungan kerja maka motivasi kerja dari karyawan akan semakin meningkat. Serta semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan perusahaan, maka akan berdampak pada kinerja dari karyawan yang semakin meningkat secara signifikan.

## SIMPULAN

Berdasarkan pada uraian yang ada pada bab-bab sebelumnya, demikian dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Lotte Grosir Serpong, yaitu:

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lotte Grosir Serpong. Dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yakni 0,661 dengan koefisien determinasi (0,436) atau 43,6%. Uji hipotesisnya didapatkan nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05 ( $0,000 < 0,005$ ), kemudian pada titik tersebut disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan persamaan regresi  $Y = 33,185 + 0,195X_2$  nilai korelasi sebesar 0,786, artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 0,618 atau sebesar 61,8%. Dari hasil hipotesis didapatkan bahwa p value lebih kecil dari Sig. 0,005 atau ( $0,000 < 0,005$ ), maka dapat disimpulkan H0 ditolak H2 diterima diperkuat dengan t hitung > ttabel atau ( $9,498 > 1,986$ ), artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan Regresi  $Y = 33,185 + 0,085X_1 + 0,195X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,847, yang artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi sebesar 0,717 atau sebesar 71,7%. Uji hipotesis didapat bahwa p value < Sig. 0,005 atau ( $0,000 < 0,005$ ), maka dapat disimpulkan jika H0 ditolak dan H3 diterima. Diperkuat oleh F hitung > F tabel ( $115,251 > 3,097$ ).

## PENGHARGAAN

Penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan berharga selama penyusunan penelitian ini. Masukan konstruktif dan motivasi yang diberikan menjadi fondasi penyelesaian penelitian dengan hasil memuaskan.

Kepada kedua Orang Tua saya, yang telah mengisi hidup saya dengan begitu banyak kebahagiaan, kasih sayang dan pembelajaran. Terima kasih karena selalu mendukung saya dalam setiap doa-doa kalian untuk saya bisa mencapai mengejar mimpi-mimpi saya.

Untuk semua sahabat dan teman-teman saya selama masa perkuliahan ini. Terima kasih sudah menjadi teman terbaik saya selama menempuh Pendidikan Sarjana yang senantiasa memberikan arahan, dukungan, dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka, Cipta.
- Edy, Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. P. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2020). *Manajemen Dasar , Pengertian, Dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok: Rajawali Presada.
- Mangkunegaran, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation And Personality (Achmad Fawahid Dan Manufaktur Penerjemah)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Nurdiansyah, H., & Rahman, R. S. (2019). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Nitisemito, A. (2019). *Manajemen Personalia (4th ed.)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Deepublish Publisher.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen. Jilid 1 Edisi 13, alih Bahasa: Bob sabran Dan devri bardani P*, Jakarta: erlangga
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Profesional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- \_\_\_\_\_. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sudjana, (2015). *Metode Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2018). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- \_\_\_\_\_. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

**Jurnal**

- Agbozo, G., Owusu, I., Hoedoafia, M., & Atakorah, Y. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1).
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1).
- Anggita, T., & Kurniawan, P. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alva Karya Perkasa di Jakarta Timur. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 273-280
- Asyifa, H., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura Support. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(3).
- Chanderson, L & Suprastha, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT SUNRISE POLYBAG. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1).
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, Vol 3, No. 3.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mattel Indonesia. *Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumber daya Manusia dan Keuangan*, 6 (1), 48–58.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1).
- I'tamara, I & Kholidi, H, H. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1).
- Kariyamin., Hamzah, N., & Lantara, N. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Tata Kelola*, 10(1).
- Livia, O, N., Zaki, H., & Laura, W, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1).
- Maswar., Jufri, M., & Mahyani, Z. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal al- Idarah*, 1(1).
- Nuridin & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2).
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 135(1).
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2016). The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture towards Job Satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resort, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6).

- Prabowo, B & Salsabila, N, L. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 2(3).
- Putri, D. O., Triatmanto, B., & Setiyadi, S. (2018). The Effect of Occupational Health and Safety, Work Environment and Discipline on Employee Performance in a Consumer Goods Company. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 337(1).

