



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outlet Fore Coffee Area Bandara Soekarno Hatta Tangerang

The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at Fore Coffee Outlet in Soekarno-Hatta Airport Area, Tangerang

Aldo Zulfikar¹, Jeni Andriani²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : aldozlfr@gmail.com, dosen00436@unpam.ac.id

Article Info

Article history :

Received : 08-08-2026

Revised : 10-08-2026

Accepted : 12-08-2026

Published: 14-08-2026

Abstract

This study aims to determine the effect of the work environment and work motivation on the performance of employees at the Fore Coffee Outlet, Soekarno Hatta Airport Area, Tangerang, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative research method with a sample of 70 respondents. Data were analyzed using simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient analysis, coefficient of determination (R^2), t-test, and F-test. The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 12.977 + 0.898X_1$, a correlation coefficient of 0.514 (moderate), and a coefficient of determination of 26.4%. Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 13.038 + 0.903X_2$, a correlation coefficient of 0.628 (strong), and a coefficient of determination of 39.4%. Simultaneously, the work environment and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 4.033 + 0.541X_1 + 0.722X_2$, a correlation coefficient of 0.406 (moderate), and a coefficient of determination of 47.4%, while the remaining 52.6% is influenced by other factors outside the scope of this study. The F-test results show that $F_{count} = 30.177 > F_{table} = 3.130$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. Therefore, it can be concluded that the work environment and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees at the Fore Coffee Outlet, Soekarno Hatta Airport Area, Tangerang

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Outlet Fore Coffee Area Bandara Soekarno Hatta Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 70 responden. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,977 + 0,898X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,514 (hubungan sedang), serta koefisien determinasi sebesar 26,4%. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,038 + 0,903X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,628 (hubungan kuat), serta koefisien determinasi sebesar 39,4%. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,033 + 0,541X_1 + 0,722X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,406 (hubungan sedang), dan koefisien determinasi sebesar 47,4%, sedangkan 52,6% dipengaruhi oleh



faktor lain di luar penelitian. Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} = 30,177 > F_{tabel} = 3,130$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Outlet Fore Coffee Area Bandara Soekarno Hatta Tangerang.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan satu faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pada umumnya, perusahaan akan mengharapkan kinerja karyawan yang baik dalam menjalankan dan mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik di dalam sebuah perusahaan, tentunya juga akan membawa perusahaan yang semakin berkembang dan dapat bersaing mengikuti perubahan zaman. Perusahaan akan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pengembangan perusahaan. Oleh sebab itu kualitas SDM harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapai tujuan yang senantiasa harus dikembangkan agar tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mencapai sumber daya manusia yang baik, kinerja karyawan yang berada dalam suatu perusahaan diharapkan dapat memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, perusahaan dapat menempuh beberapa cara misalnya melalui pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, pemberian kompetensi kepada karyawan yang layak, dan pemberian motivasi kerja kepada karyawan.

Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak umum seluruh kegiatan perusahaan dalam proses pencapaian tujuan yang baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk mencapai perusahaan yang efektif dan sesuai dengan sasaran, maka perusahaan harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu melaksanakan tugasnya dengan cara yang handal. Oleh sebab itu, perusahaan dituntut untuk sigap menganalisis dan memecahkan permasalahan yang timbul atau yang dimungkinkan akan timbul pada kinerja karyawan.

PT Fore Kopi Indonesia Tbk, berdagang dengan nama Fore Coffee, adalah perusahaan asal Indonesia yang bergerak di bidang kedai kopi. Fore Coffee saat ini memiliki lebih dari 300 gerai di Indonesia dan Singapura salah satunya outlet Fore Coffee Area Bandara Soekarno Hatta Tangerang.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja dapat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja sendiri terdiri dari fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai dan sebagainya merupakan syarat wajib yang terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.



Berdasarkan hasil pra-survei mengenai lingkungan kerja pada outlet Fore Coffee Area Bandara Soekarno Hatta Tangerang sejumlah 15 karyawan yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Data Pra-Survei Mengenai Lingkungan Kerja Pada Outlet
Fore Coffee Area Bandara Soekarno Hatta Tangerang

No	Indikator	Pernyataan	Pilihan Jawaban		Total
			Setuju	Tidak Setuju	
1	Pencahayaan	Pencahayaan ditempat kerja cukup terang dan tidak menyilaukan	8	7	15
2	Warna	Penggunaan warna ruangan yang dipilih cukup terang dan enak dipandang, tidak berlebihan	9	6	15
3	Udara	Adanya tanaman di sekitar tempat kerja dan tersedianya ventilasi udara atau pendingin udara yang cukup untuk menunjang kenyamanan karyawan	7	8	15
4	Hubungan antar karyawan	Hubungan antar karyawan berjalan dengan baik dan tidak ada masalah yang berarti	5	10	15
Total Jawaban			29	31	
Persentase			48,3%	51,7	

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Outlet Fore Coffee Area Bandara Soekarno Hatta Tangerang belum terealisasi dengan baik dikarenakan data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian karyawan berpendapat masih terdapat kondisi lingkungan kerja yang kurang sesuai dengan kondisi ideal lingkungan kerja yang diharapkan. Pada indikator pencahayaan sebanyak 7 orang menyatakan kurang disertai warna cat pada dinding yang mulai kusam sebanyak 6 orang menyatakan yang dapat mengakibatkan mata cepat lelah, suhu udara kurang memadai karena kurangnya ventilasi udara yang kurang dan kurangnya pendingin udara sebanyak 8 orang menyatakan kurang dari kondisi ideal yang seharusnya, pada indikator suara sebanyak 10 orang yang menyatakan kurang yang berarti bahwa suara yang terdapat di tempat kerja kurang baik dimana sering terdengar banyak suara bising yang terdengar ditempat kerja yang menyebabkan konsentrasi berkurang, yang dimana kondisi seperti ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja

Tabel 1.2
Pra-Survei Motivasi Kerja Karyawan Pada Outlet Fore Coffee Area Bandara Soekarno Hatta
Tangerang

No	Indikator	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Kebutuhan Fisiologis	Gaji yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari	7	8
2	Kebutuhan Rasa Aman	Saya merasa aman dan nyaman saat bekerja di outlet	9	6
3	Kebutuhan Merasa Memiliki	Saya merasa memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	8	7



No	Indikator	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
4	Kebutuhan Akan Dihargai	Saya mendapatkan apresiasi atas pekerjaan yang saya lakukan	5	10
5	Kebutuhan Mengaktualisasikan Diri	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan kerja	4	11

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, diketahui bahwa motivasi kerja karyawan masih belum optimal. Hal tersebut terlihat dari masih banyak karyawan yang menyatakan belum mendapatkan apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan serta kurang memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan kerja. Selain itu, sebagian karyawan juga merasa keamanan dan kenyamanan kerja belum sepenuhnya terpenuhi. Kondisi tersebut diduga dapat mempengaruhi semangat kerja dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan

Tabel 1.3

Kinerja Karyawan Outlet Fore Coffee Area Bandara Soekarno Hatta Tangerang Tahun 2023-2025

Indikator Penilaian	2023		2024		2025	
	Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
Hasil Kerja	90	Baik	72	Cukup	70	Cukup
Pengetahuan Pekerjaan	85	Baik	84	Baik	74	Cukup
Inisiatif	82	Baik	70	Cukup	72	Cukup
Kecekatan Mental	80	Baik	75	Cukup	70	Cukup
Sikap	80	Baik	74	Cukup	75	Cukup
Disiplin	85	Baik	72	Cukup	70	Cukup
Jumlah	502	Baik	447	Cukup	431	Cukup
Rata - Rata	83,6%	Baik	74,5%	Cukup	71,8%	Cukup
Kriteria: 91-100 = Sangat Baik, 76-90 = Baik, 61- 75 = Cukup, 51-60 = Sedang, <50 = Kurang						

Sumber: HRD Fore Coffee, 2026

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa target penjualan Outlet Fore Coffee Area Bandara Soekarno Hatta ditetapkan sebesar Rp1.440.000.000 setiap tahunnya. Namun realisasi penjualan mengalami fluktuasi dan cenderung menurun. Pada tahun 2021 persentase pencapaian penjualan mencapai 95%, kemudian menurun menjadi 92% pada tahun 2022. Pada tahun 2023 realisasi penjualan mengalami sedikit peningkatan menjadi 93%, tetapi kembali mengalami penurunan pada tahun 2024 sebesar 86% dan tahun 2025 sebesar 79%.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Dari data dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan variabel lingkungan kerja (X1) semua butir pernyataan valid, dimana nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,235. Dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid, dan kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian
2. Dari data, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan variabel motivasi kerja (X2) semua butir pernyataan valid, dimana nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,235. Dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid, dan kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian
3. Dari data, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) semua butir pernyataan valid, dimana nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,235. Dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid, dan kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,823	10	0,600	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,870	10	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,857	10	0,600	Reliabel

Sumber : Data SPSS diolah, 2026

Berdasarkan hasil 4.13, menunjukkan bahwa variabel independen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,600 yaitu variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,823, variabel motivasi kerja (X2) 0,870 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,857. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai yang reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.46582371
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.088
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data SPSS diolah, 2026



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai signifikansi $0,075 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.033	4.247		.949	.346		
	X1_ Lingkungan Kerja	.541	.170	.310	3.192	.002	.835	1.198
	X2_ Motivasi Kerja	.722	.140	.502	5.174	.000	.835	1.198

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber : Data SPSS diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.15 diperoleh nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja sebesar 0,835 dan motivasi kerja sebesar 0,835, dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,1. nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel lingkungan kerja sebesar 1,198 serta variabel motivasi kerja sebesar 1,198 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.4 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.688 ^a	.474	.458	3.517	1.975

a. Predictors: (Constant), X2 Motivasi Kerja, X1 Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber : Data SPSS diolah, 2026

Pada tabel 4.17 dapat dilihat bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,975 dan sesuai pada pedoman uji *Durbin-Watson* nilai 1,975 ada diantara 1.550 – 2,460 maka dapat dinyatakan bahwa data tidak ada autokorelasi

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.977	2.817		.347	.730
	X1_ Lingkungan Kerja	.082	.113	.097	.730	.468
	X2 Motivasi Kerja	-.018	.093	-.026	-.199	.843

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber : Data SPSS diolah, 2026



Berdasarkan tabel 4.18, maka menjelaskan bahwa hasil dari kedua variabel diatas dengan menggunakan metode uji *glejser* diperoleh nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga dapat diartikan data dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.6 Analisis Regresi Linier Berganda X1 dan X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.033	4.247		.949	.346
	X1_Lingkungan Kerja	.541	.170	.310	3.192	.002
	X2_Motivasi Kerja	.722	.140	.502	5.174	.000

a. Dependent Variable: Y_Kinerja Karyawan

Sumber : Data SPSS diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.21 diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,033 + 0,541 X1 + 0,722 X2$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 4,033 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 4,033.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,541 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja, dengan asumsi motivasi kerja tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,541 satuan. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan
3. Koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,722 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Motivasi Kerja, dengan asumsi lingkungan kerja tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,722 satuan. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan
4. Nilai *standardized coefficients* (beta) untuk lingkungan kerja sebesar 0,310, sedangkan untuk motivasi kerja sebesar 0,502. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan lingkungan kerja

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.7
Hasil Koefisien Korelasi Secara Simultan X1 dan X2 Terhadap Y

Correlations				
		X1_Lingkungan Kerja	X2_Motivasi Kerja	Y_Kinerja Karyawan
	Pearson Correlation	1	.406**	.514**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000



X1_ Lingkungan Kerja	N	70	70	70
X2_ Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.406**	1	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	70	70	70
Y_ Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.514**	.628**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data SPSS diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.28 diperoleh nilai *pearson correlation* antara lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,406. Nilai tersebut berada pada interval 0,400–0,599 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan termasuk dalam kategori sedang. Nilai korelasi yang positif menunjukkan hubungan yang searah, artinya semakin tinggi atau baik lingkungan kerja dan motivasi kerja maka semakin tinggi atau baik pula kinerja karyawan. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja serta kinerja karyawan dinyatakan signifikan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.8 Uji Koefisien Determinasi X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.474	.458	3.517

a. Predictors: (Constant), X2 Motivasi Kerja, X1 Lingkungan Kerja

Sumber : Data SPSS diolah, 2026

Data tabel 4.31 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) atau *R-square* adalah 0,474. Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya kinerja karyawan sebesar 47,4% yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja, sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji T (Parsial)

Tabel 4.9 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) X1 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.977	4.556		2.849	.006
	X1_ Lingkungan Kerja	.898	.182	.514	4.936	.000

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber : Data SPSS diolah, 2026

Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4,936 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa



lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Outlet Fore Coffee Area Bandara Soekarno-Hatta Tangerang

Tabel 4.10 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.038	3.383		3.854	.000
	X2_Motivasi Kerja	.903	.136	.628	6.648	.000

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber : Data SPSS diolah, 2026

Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung sebesar 6,648 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Outlet Fore Coffee Area Bandara Soekarno-Hatta Tangerang.

Uji F (Simultan)

Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	746.619	2	373.310	30.177	.000 ^b
	Residual	828.823	67	12.370		
	Total	1575.443	69			

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), X2 Motivasi Kerja, X1 Lingkungan Kerja

Sumber : Data SPSS diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) pada Tabel 4.24 diperoleh nilai Fhitung sebesar 30,177 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu $30,177 > 3,130$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada outlet Fore Coffee Area Bandara Soekarno Hatta Tangerang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Outlet Fore Coffee Area Bandara Soekarno Hatta Tangerang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Outlet Fore Coffee Area Bandara Soekarno Hatta Tangerang, diperoleh persamaan regresi $Y = 12,977 + 0,898 X_1$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,514 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 artinya variabel lingkungan kerja (X1) memiliki tingkat hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 26,4% sedangkan sisanya sebesar 73,6% dipengaruhi oleh faktor lain



2. Variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Outlet Fore Coffee Area Bandara Soekarno Hatta Tangerang, diperoleh persamaan regresi $Y = 13,038 + 0,903 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,628 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600–0,799 artinya variabel motivasi kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 39,4% sedangkan sisanya sebesar 60,6% dipengaruhi oleh faktor lain
3. Variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) Outlet Fore Coffee Area Bandara Soekarno Hatta Tangerang, diperoleh persamaan regresi $Y = 4,033 + 0,541 X_1 + 0,722 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,406 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400–0,599 artinya variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang **sedang** terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 47,4% sedangkan sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi oleh faktor lain

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanaf Publishing.
- Afifi, A., & Andriani, J. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delamibrands Kharisma Busana Kota Tangerang*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(8), 705–713.
- Amalia, N. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa*. *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Andriani, J., Afifi, A. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delamibrands Kharisma Busana Kota Tangerang*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen* Vol.2, No.8. Hal 705-713
- Andriani, J., Nuraida, A. (2024). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maxplus Indonesia Anugerah Jakarta*. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation* Vol. 2, No. 1., Halaman : 170-181
- Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers*. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 43–54.
- Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang*. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 43–54. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10061>
- Arfah Ariansyah, & Agustina Mogi. (2026). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Triorganik Indonesia Sehati Jakarta Timur*. *Wanargi : Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(3), 66-7
- Aulia, M., & Ariyanto, A. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bni Tbk Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya*. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(4), 554–570. <https://doi.org/10.32493/jism.v2i4.26655>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th Ed.)*. Pearson.



- Dolly V. P. Sitanggang. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT Air Jernih Pekanbaru Riau*.
- Esisuatni, dkk. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Riset Ekonomi*.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen kinerja: Teori dan aplikasi*. Alfabeta.
- Farhan, M., & Indriyaningrum, K. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Fitria, A., & Savitri, S. I. (2026). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen (JIEM)*, 4(4), 136–151.
- Geovanno, A., dkk. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas dan kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen*.
- Khaifi, M. Z. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina RU II Sungai Pakning*.
- M. A. Yaqin, M. E. Kaukab, M. A. M. Akbar, M. G. M. Azka. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Self Efficacy, dan Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan*. (2024). *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Perbankan Syariah*, 4(6), 102-113. <https://doi.org/10.32699/jamasy.v4i6.8785>
- Magfiroh, H. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Resort Melva Balemong Ungaran*.
- Mogi, A., Rahayu, K. P., & Aesah, S. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Raya Azura Persada Jakarta Selatan*. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(01), 44–53. <https://doi.org/10.56127/jukim.v3i01.1123>
- Mubarok. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Muflihini. (2024). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Nanik, M., Wahyudi, A., Rahmawati, A., & Qibliyah, M. (2024). *Peran Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan Efektivitas Perusahaan pada PT. X*. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi (JRME)*, Vol. 1 No. 5.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2023). *Fundamentals of human resource management (10th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Nurafiyah, S., dkk. (2022). *Motivasi kerja sebagai faktor peningkatan kinerja karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Pratama, A. N. (n.d.). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Putri Adhisty, A., dkk. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Riset Manajemen*.
- Samsudin, A., dkk. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa*. *Jurnal Ekonomi Modern*.



- Sanaba, M., dkk. (2022). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.*
- Santoso, A., dkk. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Saputra, A., & Rahmat, R. (2024). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmiah Ekonomi.*
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja.* Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Refika Aditama.
- Seto, A., dkk. (2022). *Motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai. Jurnal Administrasi dan Manajemen.*
- Silaswara, D., dkk. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dan peningkatan kinerja karyawan. Jurnal Manajemen.*
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Buddhi Dharma Press.
- Sitanggang, D. V. P. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT Air Jernih Pekanbaru Riau.*
- Sopandi, A., & Gea, L. F. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen),* 3(2), 260–269. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i2.32660>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (edisi ke-3). Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Alfabeta
- Suryani, N. L. (2019). *Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maxplus Indonesia Anugerah Jakarta. JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia,* 2(2).
- Tabi'in, M., dkk. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen.*
- Tristara, A. G., Supriatin, D., & Barima, H. (2025). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kedai Kopi Bathok Purbalingga. JIMBis: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis,* 3(4), 310–322. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i4.7065>
- Widyaningtyas, D., dkk. (2025). *Lingkungan Kerja Dan Motivasi Sebagai Determinan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Indonesia*