



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YAKULT INDONESIA
PERSADA DEPOK**

***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT YAKULT INDONESIA
PERSADA DEPOK***

Ilham Gustav Syaputra¹, Santi Octavianti²

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

Email : iammgustav@gmail.com^{1*}, dosen01982@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 16-02-2025
Revised : 17-02-2025
Accepted : 19-02-2025
Published: 21-02-2025

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work environment and work motivation partially and simultaneously on employee performance at PT Yakult Indonesia Persada Depok. This type of research is a type of quantitative research using associative methods. The sample technique with the use of saturated samples and data collection techniques using a questionnaire or questionnaire method, the population in this study were all employees of PT Yakult Indonesia Persada Depok, namely 50 employees. Data analysis using descriptive analysis, data instrument test, classical assumption test, linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, and t test and f test using SPSS version 26. The results of this study are the work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 35.2% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(5.106 > 1.677)$. Motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 29.5% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(4,778 > 1,677)$. Motivation and Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 23,192 + 240 X_1 + 126 X_2$. The coefficient of determination is 37.2% while the remaining 62.8% is influenced by other factors. The autocorrelation test obtained amounted to 1,805 Hypothesis testing obtained the value of $f_{count} > f_{table}$ or $(13,893 > 3.20)$.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Yakult Indonesia Persada Depok. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif. Teknik sampel dengan penggunaan sampel jenuh dan Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner atau angket, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Yakult Indonesia Persada Depok yaitu sebanyak 50 karyawan. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji regresi linear, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, serta uji t dan uji f dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 26. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 35,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$



atau ($5.106 > 1.677$). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 29,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($4,778 > 1.677$). Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 23,192 + 240 X_1 + 126 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 37,2% sedangkan sisanya sebesar 62,8% dipengaruhi faktor lain. Uji autokorelasi diperoleh sebesar 1.805 Uji hipotesis diperoleh nilai f hitung $>$ f tabel atau ($13,893 > 3,20$).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai di sebuah perusahaan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satu penyebabnya sebuah perusahaan pasti memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu sama dengan lainnya. Perbedaan karakteristik individu pegawai inilah yang dapat menyebabkan perbedaan dalam hasil kinerja satu pegawai dengan pegawai lain. Perbedaan hasil kinerja antar karyawan berpengaruh pula pada pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian pada PT Yakult Indonesia Persada Depok ini dengan judul “ pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yakult Indonesia Persada agar masalah ini bisa diminimalisir dikemudian hari

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT Yakult Indonesia
Persada Depok Tahun 2021-2023

No	Komponen	Jumlah pencapaian			Target pencapaian (%)
		Tahun			
		2021	2022	2023	
1	Kualitas Kerja	90%	89%	87%	100%
2	Kuantitas Kerja	89%	92%	88%	100%
3	Tanggung Jawab	95%	87%	92%	100%
4	Kerja Sama	92%	89%	90%	100%
5	Inisiatif	90%	87%	89%	100%
Rata-rata		91%	90%	88%	100%

Sumber : PT. Yakult Indonesia Persada Depok Tahun 2021-2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, diketahui bahwa capaian kinerja dari tahun ke tahun mengalami penurunan, pada tahun 2021 pencapaian kinerja rata rata sebesar 91% lalu pada tahun 2022 mengalami sedikit penurunan yaitu sebesar 90% dan kemudian pada tahun 2023 mengalami penurunan lebih lanjut dengan rata rata presentase sebesar 88%. Hal ini menunjukkan bahwa ada penurunan rata-rata persentase dari tahun 2021 ke 2023, mungkin ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara konsisten. Meskipun demikian, semua tahun menunjukkan persentase yang relatif tinggi, menunjukkan performa yang umumnya baik. Kinerja karyawan akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja



Tabel 1.2
Data Hasil PraSurvei Lingkungan Kerja Non Fisik (XI)
PT Yakult Indonesia Persada Depok

No	Uraian	Jawaban		Jumlah	%	Target
		Ya	Tidak			
1	Pencahayaannya atau penerangan ditempat kerja sudah cukup baik	12	13	25	48%	100%
2	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai	11	14	25	44%	100%
3	Tempat kerja yang tenang dan bebas dari suara kebisingan yang mengganggu	19	6	25	76%	100%
4	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja cukup membuat nyaman	10	15	25	40%	100%
5	Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai	16	9	25	64%	100%

Sumber : Hasil Observasi penulis, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa masih kurang nyamannya lingkungan kerja, sehingga karyawan masih banyak yang kurang nyaman dalam bekerja, dikarenakan pada pernyataan ke 4 yaitu “Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja cukup membuat nyaman” sebesar 15 dari jawaban responden menjawab “tidak” dan juga sebesar 10 menjawab “iya” selanjutnya pada pernyataan 2 “Sirkulasi udara ditempat kerja sudah memadai” sebesar 14 menjawab “tidak” dan juga 11 menjawab “iya”. Maka atasan lebih melihat lagi mengenai lingkungan kerja agar karyawan yang ada dapat bekerja dengan nyaman dan sesuai yang di harapkan. Jika pegawai merasa nyaman akan lingkungan kerja di mana pegawai tersebut bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, dan produktivitas pegawai tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien. Selain lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi guna peningkatan kinerja. Ada juga faktor lain yaitu motivasi kerja yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Motivasi akan mendorong karyawan aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban

Tabel 1.3
Data Hasil Prasurvei Motivasi Karyawan pada PT. Yakult Indonesia
Persada Depok

No.	Uraian	Jawaban		Presentase (%)	Target
		Ya	Tidak		
1.	Gaji sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	19	6	76 %	100%
2.	Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan	13	12	52 %	100%
3.	Fasilitas perusahaan memadai untuk mendukung pekerjaan	15	10	60 %	100%
4.	Prestasi kerja saya mendapatkan kenaikan gaji atas prestasi kerja tersebut	12	13	48 %	100%
5.	Intensif pencapaian target	10	15	40 %	100%
6.	Kesesuaian tugas pekerjaan saya berdasarkan keahlian dan pengalaman saya	17	8	68%	100%
TOTAL KESELURUHAN				57,33%	100%

Sumber: PT. Yakult Indonesia Persada Depok 2023



Berdasarkan pada tabel 1.3 di atas dapat kita lihat bahwa rata-rata keseluruhan dari semua enam pertanyaan dari 25 karyawan sebesar 57,33%, hal ini menunjukkan bahwa secara umum, responden merasa positif mengenai aspek-aspek yang dinilai, meskipun ada beberapa area yang masih bisa ditingkatkan, seperti pengakuan dari atasan dan kenaikan gaji akan prestasi kerja. Untuk mendapatkan insentif, karyawan pada PT Yakult Indonesia Persada Depok ini perlu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Target yang perlu dicapai oleh karyawan adalah menghabiskan 4 bal yakult (setara dengan 400 botol yakult) dengan harga Rp. 400.000. Jika karyawan berhasil menjual sesuai target pada setiap harinya, karyawan berhak mendapatkan insentif

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:361), "Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya".

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu secara berulang

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2017:160), "Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal".

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel.

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139), "Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain".

d. Uji Regresi Linier

Merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama

e. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.



f. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Rumus yang digunakan dalam analisis ini menurut Sugiyono (2018:350), untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat di hitung suatu koefisien yang disebut koefisien penentuan

g. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2018:213), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.10

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Penerangan ditempat kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya	0.703	0.273	Valid
2	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai	0.711	0.273	Valid
3	Sirkulasi udara ditempat kerja saya bekerja mampu mendukung kualitas kerja saya yang maksimal	0.694	0.273	Valid
4	Ruangan yang karyawan tempati untuk bekerja memiliki sirkulasi udara yang sejuk	0.744	0.273	Valid
5	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	0.665	0.273	Valid
6	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	0.665	0.273	Valid
7	Warna cat dan desain yang dipakai ditempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja	0.677	0.273	Valid
8	Warna dinding pada ruangan kerja karyawan sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja	0.701	0.273	Valid
9	Kelengkapan fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik	0.675	0.273	Valid
10	Fasilitas toilet yang disediakan layak pakai	0.689	0.273	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa dari 10 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) semua pernyataan dinyatakan **Valid**, dimana semua item pernyataan memiliki nilai *corrected item total* > 0.273 atau *rhitung* > *rtabel*

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa 14 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X2) semua pernyataan **Valid**, dimana semua item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* > 0.273 atau *rhitung* > *rtabel*.



Tabel 4.11

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Gaji yang saya terima setiap bulan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	0.703	0.273	Valid
2	Program reward perusahaan ini membantu loyalitas saya terhadap perusahaan	0.711	0.273	Valid
3	Sirkulasi udara ditempat kerja saya bekerja mampu mendukung kualitas kerja saya yang maksimal	0.694	0.273	Valid
4	Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman telah dapat mendukung saya untuk dapat menjalankan aktivitas dengan baik	0.744	0.273	Valid
5	Adanya sikap saling menghargai antara atasan maupun bawahan	0.665	0.273	Valid
6	Rekan kerja saya memiliki sikap saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama	0.665	0.273	Valid
7	Fasilitas perlengkapan kerja kantor berjalan dengan baik	0.677	0.273	Valid
8	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan	0.701	0.273	Valid
9	Saya selalu bekerja dengan baik untuk meningkatkan prestasi kerja saya sehingga saya mendapatkan kenaikan gaji atas prestasi kerja tersebut	0.675	0.273	Valid
10	Saya merasa prestasi kerja saya memberikan kontribusi signifikan terhadap kesuksesan tim atau perusahaan	0.689	0.273	Valid
11	Atasan saya memberikan intensif atas pencapaian target	0.787	0.273	Valid
12	Atasan saya sering memberikan pujian atas pencapaian target	0.589	0.273	Valid
13	Saya puas dengan kesesuaian tugas pekerjaan saya saat ini dengan keahlian dan pengalaman saya	0.505	0.273	Valid
14	Pekerjaan saya saat ini memberikan saya kesempatan untuk belajar hal baru dan mengembangkan diri	0.466	0.273	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2024

Tabel 4.12

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan	0.503	0.273	Valid
2	Saya selalu bekerja dengan teliti, cermat, dan hati-hati	0.562	0.273	Valid
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan	0.757	0.273	Valid
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0.677	0.273	Valid
5	Saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan	0.540	0.273	Valid
6	Saya mampu bertanggung jawab menjaga fasilitas dan peralatan kerja yang diberikan perusahaan dalam menunjang pekerjaan	0.660	0.273	Valid
7	Saya mampu menjalin kerja sama yang baik dengan karyawan lain	0.551	0.273	Valid
8	Pimpinan dan karyawan dapat membentuk team work yang baik guna mencapai tujuan perusahaan	0.481	0.273	Valid
9	Saya mampu memberikan ide dan perilaku yang inovatif guna membantu kemajuan perusahaan	0.587	0.273	Valid
10	Saya memiliki inisiatif dalam membantu memecahkan masalah	0.621	0.273	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) semua pernyataan dinyatakan **Valid**, dimana semua item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* > 0.273



b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.13

Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Coefficient Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0.878	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0.835	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.811	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan 4.13 hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan **reliabel**, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *coefficient alpha* lebih besar dari standar *cronbatch alpha*

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

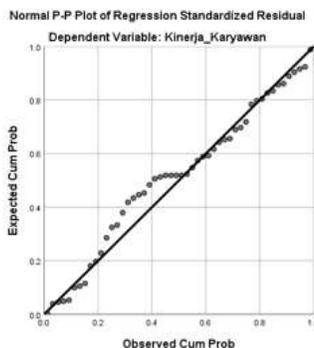
Tabel 4.14

Uji One-Sampel Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.65504458
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.052
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.088 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 maka dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.888 sehingga nilai ini lebih besar dari 0,050 atau $0,888 > 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa **nilai residual berdistribusi normal**.



Gambar 4.2
P-P Plot Uji Normalitas



Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik *Probability* plot menunjukkan pola grafik yang normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi **asumsi normal**. Hal ini terlihat titik-titik yang menyebar disekitar grafik normal/ mengikuti garis diagonal

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.15

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.418	2.390
	Motivasi Kerja	.418	2.390

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 maka dapat diketahui hasil pengujian nilai variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu nilai tolerance sebesar $0.418 > 0.10$ dengan nilai VIF untuk variabel Kinerja karyawan sebesar $2.390 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini **tidak terjadi gejala multikonlinieritas**

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.17

Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson (DW)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.610 ^a	.372	.345	2.711	1.805

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

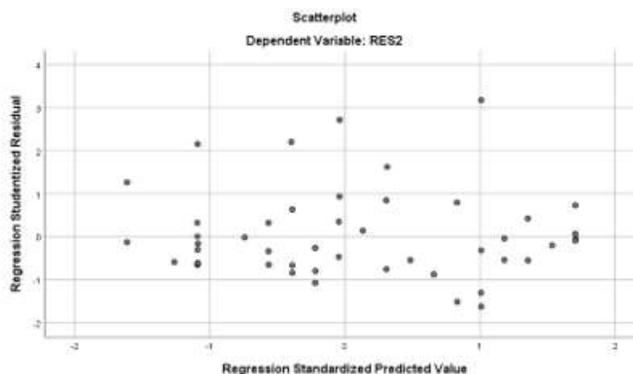
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.17 pengujian autokorelasi dengan uji Dubin-Watson (DW) dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1.805 masuk dalam interval (1,550-2.460) sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini **tidak terdapat autokorelasi**.

d. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar scatterplot diatas menunjukkan bahwa, tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model ini **tidak terjadi masalah heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Gambar 4.3

Output Hasil Uji Heteroskedastisitas

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.20

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.192	3.429		6.763	.000
	Lingkungan Kerja	.240	.100	.429	2.397	.001
	Motivasi Kerja	.126	.105	.216	1.209	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.20 hasil perhitungan program SPSS 26 diperoleh hasil sebagai berikut : $Y = 23.192 + 0,240 X1 + 0,126 X2$

- a. Konstanta sebesar 23.192 artinya variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) sebesar 23.1932
- b. Nilai regresi 0,240 variabel Lingkungan Kerja (X1) artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X1), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,240.
- c. Nilai regresi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,126, artinya apabila konstanta tetap tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X1) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X2), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,126



4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.21
Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.593**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,593 dimana nilai tersebut berada pada skala interval 0.400-0.599 yang artinya kedua variabel memiliki **tingkat hubungan yang sedang**

Tabel 4.23
Hasil Output Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial antara Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.543**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.543**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,543 dimana nilai tersebut berada pada tabel interval 0,400-0,599 yang artinya kedua variabel memiliki **tingkat hubungan yang cukup sedang**

Tabel 4.24
Hasil Output Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.610 ^a	.372	.345	2.711	.372	13.893	1	47	.000	1.805

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.24 maka dapat di interpretasikan hasilnya yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang **“Kuat”** karena diperoleh nilai R=0,610 dengan skala **0,600-0,799**



5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 ^a	.352	.339	2.723
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,352 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₁) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 35,2%. Sedangkan sisanya sebesar (100-35,2%) = 64,8% dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4.26
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.543 ^a	.295	.280	2.841
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,295 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 29,5% sedangkan sisanya sebesar (100-29,5%) =70,5% dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4.27
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan antara Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	.345	2.711
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.27 diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,372, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 37,2%. Sedangkan sisanya sebesar (100-37,2%) = 62,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya



6. Uji hipotesis

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.309	2.272		11.582	.000
	Lingkungan Kerja	.332	.065	.593	5.106	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.28 hasil pengujian tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,106 > t_{tabel}) dengan nilai signifikansi 0.000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.933	3.552		6.174	.000
	Motivasi Kerja	.318	.071	.543	4.478	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada tsbel 4.29 hasil pengujian tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,478 > 1,677) dengan nilai signifikansi 0.000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.30
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204.206	2	102.103	13.893	.000 ^b
	Residual	345.414	47	7.349		
	Total	549.620	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada tsbel 4.30 pengujian tabel diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (13.893 > 3,20). Hal ini juga menunjukkan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Maka dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yakult Indonesia Persada Depok diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui persamaan regresi $Y = 26,309 + 0,332(X_1)$. Selain itu nilai thitung $>$ ttabel atau $5.106 > 1.677$ berarti nilai signifikansi sebesar $0,000$ artinya nilai tersebut kurang dari signifikan atau $0.000 < 0.05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Motivasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 21.933 + 0.318 (X_2)$. Dan dengan nilai thitung $>$ ttabel atau $4.778 > 1.677$ artinya dengan nilai signifikansi 0.000 memberi makna bahwa nilai kurang dari signifikansi atau $0.000 < 0.05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Terdapat pengaruh secara simultan variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai uji f , f_{hitung} sebesar $>$ f tabel yaitu $13.893 > 3,20$. Diperkuat dengan nilai koefisien determinasi $37,2\%$. Berdasarkan hasil uji f (simultan) dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} $13,893$ dan F_{tabel} $3,20$ artinya $F_{hitung} >$ F_{tabel} dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Astarina, I. (2022). *Manajemen Perbankan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Bunga Astra Gracia (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. Jurnal: *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA*. ISSN (print):2598-9545& ISSN (online):2599-171X
- Fayol, Henry. (2022). *Manajemen Public Relations*, fungsi-fungsi manajemen Jakarta: PT.Elex Media.
- George R. Terry. (2022). *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Terjemahan Afifudin), CV. Alfabeta, Bandung.
- Hafis Laksamana Nuraldy (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Jaya Persada Di Jakarta. Jurnal: *Manajemen dan Akuntansi* Vol.15, No.2, ISSN:1979-0643
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Istiana Khasanah Sotya Pratiwi Ediwidjojo (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Jurnal : Halaman 6726-6734 Volume 5 Nomor 3
- Jeni Andriani, Lili Sularmi, Ninik, Anggraini (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Naga Mas Intipratama. Jurnal: Vol. 1 No. 1 Februari 2021:43-54 P-ISSN 2775-9695, E-ISSN 2775-9687
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada



- M.Hilman Zainuri (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai. Pada Dinas Kependidikan dan Pencatatan Sipil Kota. Jurnal: ISSN:2622-8882, E-ISSN: 2622-9935 Vol.3 No.2 Januari 2021
- Mangkunegara, A, P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung:PT.Refika Aditama.
- Mangkunegara. (2022). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Fikri, Bagus Wicaksono, Mursidah Nurfadillah (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda. Jurnal: ISSN:2721-5725, Vol.3No.1 2021 Hal. 918-927
- Nurmin arianto, Hadi Kurniawan (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal: *JENIUS*, Vol 3 No. 3, p ISSN:2581-2769, e ISSN : 2598:9502
- Pratiwi Indah Sari (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. Jurnal: *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*. E-ISSN: 2622-5360. Vol 1, No.1 (2018)
- Sedarmayanti. (2017). Bedah Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Sugioyono. (2018). Pengertian Analisis Data Dalam Penelitian Kualitatif Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, (2018), Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif. R & D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). "*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*". Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). Pengertian Analisis Data. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Pengertian Data Primer dan Sekunder. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Pengertian Dokumentasi. Bandung: CV Alfabeta. Sugiyono. (2018). Pengertian Observasi. Bandung; CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2018). Pengertian Teknik Pengumpulan Data Bandung: CV Alfabeta. Sugiyono. (2019). Statistika Untuk Penelitian, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D.
- Suryadi, Azhar, Setiawan (2018). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Musirawas. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)* Vol.23, No.1, ISSN 1693-4768
- Sutrisno, Edy. (2016). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.