

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BIRU FAST FOOD NUSANTARA A&W RESTAURANT DI KOTA TANGERANG

Siti Rosiatul Farizha<sup>1</sup>, Bachtiar Arifudin Husain<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Pamulang

<sup>2</sup>Universitas Pamulang

<sup>1</sup>[sitirosiatul@gmail.com](mailto:sitirosiatul@gmail.com), <sup>2</sup>[dosen01773@unpam.ac.id](mailto:dosen01773@unpam.ac.id)

## Info Kata kunci:

Lingkungan Kerja;  
Motivasi; Kinerja Karyawan

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Biru Fast Food Nusantara di Cabang Tangerang. Metode yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan sampling atau responden, sampel penelitian adalah 85 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji Regresi linier berganda, koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t secara parsial dan uji f secara simultan. Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(12,820 > 1,989)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $[H_0]_1$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(13,221 > 1,989)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $[H_0]_2$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(107,218 > 3,110)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $[H_0]_3$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Nilai regresi  $Y = 7,617 + 0,399 X_1 + 0,431 X_2 + \alpha$ . Nilai R-square bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 72,3%, sedangkan sisanya 27,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

## Keywords :

Work Environment;  
Motivation; Employee  
Performance

## ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the work environment and work motivation on employee performance at PT Biru Fast Food Nusantara in the Tangerang Branch. The method used is quantitative methods. This data collection technique was carried out by taking objects from a sample called sampling or respondents. The research sample consisted of 85 respondents. Data analysis methods used in research include instrument tests consisting of validity tests, reliability tests, classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression tests, correlation coefficients, coefficient of determination tests, hypothesis tests consisting of partial t test and simultaneous f test. The research results show that the work environment has an influence on employee performance with a value of  $t_{count} > t_{table}$  or  $(12.820 > 1.989)$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ , so  $[H_0]_1$  is rejected and  $H_1$  is accepted. Motivation has an influence on employee performance with a  $t_{count} > t_{table}$  or  $(13.221 > 1.989)$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ , so  $[H_0]_2$  is rejected and  $H_2$  is accepted. The work environment and motivation have an influence on employee performance with a value of  $F_{count} > F_{table}$  or  $(107.218 > 3.110)$  and a significant d value of  $0.000 < 0.05$ . Thus,  $[H_0]_3$  is rejected and  $H_3$  is accepted. Regression value  $Y = 7.617 + 0.399 X_1 + 0.431 X_2 + \alpha$ . The R-square value shows that the work environment and motivation together have an influence on employee performance of 72.3%, while the remaining 27.7% is influenced by other factors or variables that were not studied.



**PENDAHULUAN**

Manusia harus mengikuti perkembangan masa transisi restoran cepat saji umumnya melibatkan perubahan signifikan dalam cara restoran beroperasi dan melayani pelanggan, seiring dengan perubahan kebutuhan pasar, teknologi, dan tren konsumen. Perubahan ini mencerminkan adaptasi restoran cepat saji terhadap tuntutan pasar yang terus berkembang dan inovasi teknologi yang mempengaruhi berbagai aspek operasi dan pelayanan. Restoran cepat saji memiliki keunggulan dalam menyajikan makanan dengan cepat, sehingga pelanggan dapat menikmati makanannya dengan cepat.

Sumber daya merupakan komponen penting yang menunjang kemajuan dan pemeliharaan suatu asosiasi. Keunggulan kompetitif suatu perusahaan berhubungan langsung dengan kualitas sumber daya manusianya. Dengan segala potensi yang dimilikinya, Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling berarti bagi suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai roda yang bertugas mengkoordinasikan, menggerakkan dan mengarahkan organisasi agar tetap berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi akan berjalan dengan baik apabila SDM yang ada dalam organisasi tersebut dapat bekerja dengan sukses dan produktif.

Ketika suatu organisasi dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan produktif, maka dampak penampilan perkumpulan atau organisasi tersebut akan ideal. Hal ini merupakan permasalahan yang sangat berbelit-belit sehingga asosiasi mengalami tantangan dalam menciptakan strategi, khususnya yang berhubungan dengan SDM yang merupakan perangkat fundamental untuk kelancaran pelaksanaan hierarki. Agar suatu perkumpulan dapat berkembang dengan baik, maka para pelaku dalam perkumpulan tersebut hendaknya diberi inspirasi mengenai tinggi rendahnya kemajuan dan peningkatan kepribadian seseorang, mengingat tempat kerja sangat penting bagi kemajuan, kemajuan yang tiada hentinya asosiasi dorongan buruh dalam suatu organisasi.

PT Biru Fast Food Nusantara di Kota Tangerang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang waralaba atau restoran disiapkan secara fresh setiap hari. Bagi PT. Biru Fast Food Nusantara karyawan merupakan aset perusahaan yang paling berharga dan mempunyai peranan strategis yang penting. Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya budaya organisasi dan lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan di bawah faktor kinerja karyawan terdapat faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah motivasi dan lingkungan kerja

Lingkungan kerja menjadi faktor dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas diembannya”. Tempat kerja yang layak akan memberikan rasa aman dan tenteram sehingga perwakilan dapat bekerja dengan baik. Sentimen karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Kinerja karyawan akan meningkat sebagai akibat dari peningkatan manajemen waktu dan produktivitas karena karyawan memanfaatkan waktu yang tersedia dengan sebaik-baiknya jika tempat kerja yang mereka tempati adalah tempat yang mereka sukai.

Lingkungan kerja seperti penyediaan fasilitas dan alat keselamatan kerja bagi pegawai, menjaga kebersihan tempat kerja, dan meningkatkan semangat kerja pegawai dalam segala aktivitasnya, maka lingkungan kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. dengan tujuan agar kondisi fisik dan non-keadaan memuaskan, efisiensi kerja akan meningkat., berikut data pra survey lingkungan kerja pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1**  
**Data Pra Survey Lingkungan Kerja PT Biru Fast Food Nusantara di Kota Tangerang**

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Apakah Karyawan merasa puas oleh dukungan rekan kerja lain?	9	45%	11	55%	20
2	Apakah Karyawan merasa Tingkat kebisingan sudah aman?	12	60%	8	40%	20
3	Apakah Karyawan dapat menaati peraturan yang telah diterapkan perusahaan?	8	40%	12	60%	20

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
4	Apakah Penerangan cukup memadai disetiap ruangan?	12	60%	8	40%	20
5	Apakah Sirkulus udara di ruangan kerja sangat baik dalam menunjang aktivitas kerja?	9	55%	11	55%	20
6	Apakah Keamanan di perusahaan sudah mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman?	10	50%	10	50%	20

Sumber: Data diolah Peneliti(2024)

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa 11 orang dengan persentase 55% merasa Karyawan belum puas dengan dukungan dan bantuan dari rekan kerja, lalu 8 orang dengan persentase 40% merasa Karyawan merasa Tingkat kebisingan belum aman, 12 orang dengan persentase 60% merasa Karyawan belum dapat menaati peraturan yang telah diterapkan perusahaan, lalu 8 orang dengan persentase 40% merasa penerangan cukup memadai disetiap ruangan , lalu 11 orang dengan persentase 55% merasa Sirkulus udara di ruangan kerja belum baik dalam menunjang aktivitas kerja dan 10 orang dengan persentase 50% merasa Keamanan di perusahaan belum mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang positif, mendukung, dan kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memfasilitasi kenyamanan, kesejahteraan, dan motivasi. Sebaliknya, kondisi lingkungan yang buruk dapat menjadi hambatan bagi kinerja, mengakibatkan penurunan produktivitas dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung untuk mencapai hasil yang optimal.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan Upaya dilakukan memberika motivasi yang baik ke karyawan agar bisa meningkat kinerja untuk mencapai target perusahaan. Salah satunya dengan motivasi kepada bawaham guna meingkatkan kinerja karyawan untuk mencapai target perusahaan. Suata kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai tujuannya disebut motivasi.

Motivasi dinilai penting dalam mengembangkan kinerja karyawan lanjut.

PT Biru Fast Food Nusantara di Kota Tangerang diharapkan memiliki SDM terbaik yang memiliki motivasi luar biasa, dan bertanggung jawab atas kewajibannya. Salah satu perspektif yang mempengaruhi pencapaian organisasi adalah kinerja karyawan. SDM dalam organisasi harus mempunyai inspirasi kerja yang tinggi dan hebat. Rencana organisasi untuk memberikan motivasi kepada para karyawan belum sepenuhnya sesuai yang dia diharapkan. Ada beberapa jenis motivasi yang diberikan data pengaruh motivasi pada karyawan PT Biru Fast Food Nusantara di Kota Tangerang sebagai berikut:

**Tabel 2**

**Data Motivasi pada PT Biru Fast Food Nusantara di Kota Tangerang Tahun 2021-2023**

No	Jenis Pemberian Motivasi	Keterangan
1	Uang Tunjangan Kinerja	Ada
2	Uang Makan	Tidak ada
3	BPJS Kesehatan dan ketenagakerjaan	Ada
4	Tour Karyawan	Tidak ada
5	Tugas khusus, pelatihan	Ada
6	Pemberian Insentif/Bonus	Ada
7	Penghargaan karyawan	Ada

Sumber : PT Biru Fast Food Nusantara di Cabang Tangerang

Berdasarkan tabel 2 data motivasi kerja dari tahun 2021 sampai 2023, ditemukan tidak ada uang makan dan tour karyawan. Pemberian motivasi dinilai masih kurang dari standar sehingga perlu ditingkatkan. Sebagaimana perusahaan lain pada umumnya, PT Biru Fast Food Nusantara menjadikan karyawan sebagai suatu aset yang sangat berharga dan harus dipertahankan dengan berusaha untuk menciptakan suatu kondisi yang baik yang dapat menciptakan motivasi kerja para karyawan.

Dapat disimpulkan motivasi kerja memegang peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi, dan berkontribusi lebih banyak pada inovasi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menghambat kinerja dan menyebabkan masalah seperti penurunan kinerja dan tingkat turnover yang tinggi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi agar dapat memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai hasil yang optimal.

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis atau keterampilan yang dimiliki, tetapi juga oleh berbagai faktor lain seperti lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja, serta manajemen dan kepemimpinan. Lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Demikian pula, motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Komponen utama dalam suatu organisasi adalah kinerja, karena kinerja merupakan jaminan tercapainya visi dan misi organisasi, sedikit dukungan dan tenaga kerja bagi bawahan yang diberikan organisasi membuat tugas karyawan yang diberikan dari perusahaan melakukan persentase penurunan kinerja." Kinerja merupakan gambaran sejauh mana pemahaman terhadap visi dan misi suatu organisasi. Dengan asumsi para karyawan memenuhi aturan atau pedoman pencapaian yang menjadi tolok ukur organisasi, maka pelaksanaannya dapat diketahui dan diperkirakan. Oleh karena itu, tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam ukuran tersebut, sulit untuk mengetahui persentase individu atau pelaksanaan perintah jika tidak ada tolok ukur kemajuan. Sebenarnya para karyawan bisa mengetahui seberapa besar pamerannya melalui cara-cara biasa, misalnya penilaian positif atau negatif dari atasan, rekan kerja, bahkan bawahan. Berikut data kinerja PT Biru Fast Food Nusantara di Kota Tangerang pada tabel 3 sebagai berikut :

**Tabel 3**

**Data Penilaian Kinerja karyawan pada PT Biru Fast Food Nusantara di Kota Tangerang**

No	Indikator	Target	Realisasi		
			2021	2022	2023
1	Kualitas Kerja	100%	82%	89%	85%
2	Kuantitas Kerja	100%	82%	77%	79%
3	Kerja sama	100%	83%	87%	85%
4	Tanggung Jawab	100%	80%	80%	83%
5	Inisiatif	100%	80%	84%	82%
Total Rata-Rata			81,4%	83,4%	82,8%

Sumber: PT Biru Fast Food Nusantara di Cabang Tangerang

Dari data tabel 3 di atas terlihat bahwa kinerja belum maksimal dan Tingkat pencapaian target maksimal harusnya 100%. Data penilaian Kinerja Karyawan PT Biru Fast Food Nusantara di Kota Tangerang menunjukkan dalam 2021 sampai 2023 mengalami fluktuatif. Dalam penilaian kinerja belum maksimal, dapat dilihat dalam realisasi capaian kinerja belum sesuai target yang ditetapkan. Hasil capaian kinerja yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan ini diakibatkan karena masih ada sebagian karyawan yang kurang disiplin dalam pengerjaan tugas maupun disiplin waktu. Penurunan kinerja karyawan dapat di sebabkan oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah kurangnya fasilitas kantor dan pemberian motivasi yang berdampak terhadap target atau pencapaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis termotivasi untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Biru Fast Food Nusantara di Kota Tangerang”

**KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

**Manajemen**

Menurut Pratama (2020:7) “manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien”. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

## **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pengertian Sumber daya manusia menurut Ansory (2018:59) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pendapat lainnya juga menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Samsudin, 2019:22).

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Darmadi (2020:242) "lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain".

### **Motivasi**

Menurut Widodo (2017:187), Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Menurut Busro (2018:51) bahwa motivasi adalah kegiatan perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

### **Kinerja**

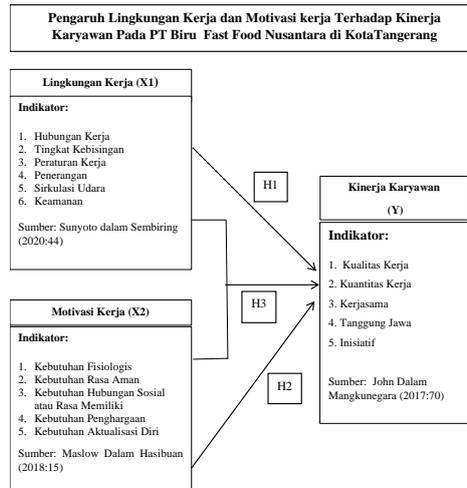
Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Afandi (2021:83) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

### **Hipotesis**

Adapun hipotesis yang diambil penulis adalah: terdapat pengaruh positif dan negatif antara Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Biru Fast Food Nusantara di Kota Tangerang. Berikut adalah hipotesis penelitian yang akan diuji oleh penulis :

1. Hipotesis lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan  
Ho\_1: Diduga tidak terdapat Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Biru Fast Food Nusantara di Kota Tangerang.  
Ha\_1: Diduga terdapat Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Biru Fast Food Nusantara di Kota Tangerang.
2. Hipotesis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
Ho\_2: Diduga tidak terdapat Pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Biru Fast Food Nusantara di Kota Tangerang.  
Ha\_2: Diduga terdapat Pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Biru Fast Food Nusantara di Kota Tangerang.
3. Hipotesis Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan  
Ho\_3: Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Biru Fast Food Nusantara di Kota Tangerang  
Ha\_3: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Biru Fast Food Nusantara di Kota Tangerang.

**Gambar 1**  
**Kerangka Berpikir**



Sumber : diolah peneliti, 2024

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Secara teknis operasional pengumpulan data dibatasi dengan 3 (tiga) variabel yaitu motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Biru Fast Food Nusantara di Kota Tangerang yang berjumlah 85 Karyawan. sampel penelitian ini sebanyak 85 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi.

**Definisi Operasional**

**Tabel 4**  
**Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Skala
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ) Sumber: Sunyoto dalam Sembiring (2020:44)	Hubungan Kerja	1,2	Likert
	Tingkat Kebisingan	3,4	
	Peraturan Kerja	5,6	
	Penerangan	7,8	
	Sirkulasi Udara	9	
	Keamanan	10	
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) Sumber: Maslow Dalam Hasibuan (2018:15)	Kebutuhan Fisiologis	1,2	Likert
	Kebutuhan Rasa Aman	3,4	
	Kebutuhan Hubungan Sosial atau Rasa Memiliki	5,6	
	Kebutuhan Penghargaan	7,8	
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	9,10	
Kinerja Karyawan (Y) Sumber: John Dalam Mangkunegara (2017:70)	Kualitas Kerja	1,2	Likert
	Kuantitas Kerja	3,4	
	Kerjasama	5,6	
	Tanggung Jawab	7,8	
	Inisiatif	9,10	

Sumber : Kerangka Berpikir (Diolah)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Regresi Linier Berganda**

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.617	2.082		3.659	.000
	Lingkungan Kerja	.399	.109	.412	3.666	.000
	Motivasi Kerja	.431	.103	.470	4.180	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 24(2024)

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 7,617 + 0,399 X_1 + 0,431 X_2 + \alpha$$

Dari persamaan di atas dapat ditafsirkan sebagai berikut:

- Nilai tetap sebesar 7,617 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan sebesar 7,617 satuan.
- Nilai 0,399 berarti dengan asumsi sisa bagian konsisten dan tidak ada penyesuaian pada Lingkungan kerja maka setiap perubahan 1 satuan pada akan menimbulkan penyesuaian kinerja karyawan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,399 satuan.
- Nilai 0,431 artinya dengan asumsi bagian sisa stabil dan tidak ada penyesuaian pada Motivasi kerja maka setiap selisih 1 satuan pada 1 disiplin kerja akan menimbulkan penyesuaian kinerja sebesar 0,431 satuan.

**Uji T**

**Tabel 6**  
**Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.110	2.245		4.058	.000
	Lingkungan Kerja	.788	.061		.81512.820	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 24(2024)

Berdasarkan tabel 6 di atas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $12,820 > 1,989$ ) hal ini diperkuat dengan nilai  $sig$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0_1$  ditolak dan  $H_{a_1}$  diterima.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji t Variabel Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.316	2.088		4.942	.000
	Motivasi Kerja	.755	.057		.82313.221	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 24(2024)

Berdasarkan tabel 7 di atas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau ( $13,221 > 1,989$ ) hal ini diperkuat dengan nilai  $Sig$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0_2$  ditolak dan  $H_{a_2}$  diterima.

Uji F

**Tabel 8**  
**Hasil Hipotesis (Uji F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2337.251	2	1168.626	107.218	.000 <sup>b</sup>
	Residual	893.760	82	10.900		
	Total	3231.012	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : SPSS 24(2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(107,218 > 3,110)$ , hal ini juga diperkuat dengan Sig  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 9**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.851 <sup>a</sup>	.723	.717	3.301	

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

Sumber : SPSS 24(2024)

Variabel motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar yaitu sebesar 72,3%, terhadap kinerja karyawan, terlihat dari tabel 4.23 di atas yang menunjukkan nilai R square pada variabel motivasi dan lingkungan kerja adalah 0,723 atau 72,3%,  $(0,723 \times 100\% = 72,3\%)$ . Sementara sisanya 27,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian sebelumnya dan dari hasil penelitian pada karyawan PT Biru Fast Food Nusantara di Kota Tangerang dengan sampel sebanyak 80 responden dan 80 populasi, serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Biru Fast Food Nusantara di Kota Tangerang. Memperdulikan keamanan karyawan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan karena lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat dalam bekerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai  $t (12,820 > 1,989)$  dan sig  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $[H_0]_{-1}$  ditolak dan  $[H_a]_{-1}$  diterima.
2. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Biru Fast Food Nusantara di Kota Tangerang. Memberikan insentif tambahan agar karyawan termotivasi untuk bekerja. Pertimbangkan untuk menilai gaji berdasarkan pencapaian kinerja dan kontribusi individu agar kedepan meningkat kinerja karyawan. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai  $t (13,221 > 1,989)$  dan Sig  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $[H_0]_{-2}$  ditolak dan  $[H_a]_{-2}$  diterima.
3. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Biru Fast Food Nusantara di Kota Tangerang. meningkatkan kualitas bawahan dan lebih berkomunikasi kepada bawahannya, agar kedepannya lebih baik. Pemimpin harus menjadi contoh dalam hal kesadaran diri dan akuntabilitas. Tunjukkan bagaimana mengidentifikasi dan memperbaiki kesalahan secara proaktif. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai  $f (107,218 > 3,110)$ , dan Sig  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $[H_0]_{-3}$  ditolak dan  $[H_a]_{-3}$  diterima.

**DAFTAR PUSTAKA****Buku**

- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. AE Publishing.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafala Publishing.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1.
- Buchory, Hendry Achmad dan Dr Djaslim Saladin. (2010). Manajemen Pemasaran (Teori, Aplikasi dan Tanya Jawab). Bandung: Linda Karya
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja Karyawan : Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia. Forum Ekonomi, 22(1), 130–137.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (edisi semb). Undip.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revi. Makassar: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek) .Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela. (2019). Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Depok: RajaGratindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdak Karya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sudaryo, Yoyo, dkk. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : ANDI
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Terry, G.R. dan Rue, L.W. (2019). Dasar-Dasar Manajemen (Edisi Revisi). Alih bahasa G.A. Ticoalu. Jakarta: Bumi Aksara.

**Jurnal**

- Ahmad Dzikri Fajar Utama, I Ketut Surabagiarta, Evita Purnaningrum (2021). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Sierad Produce, TBK. Journal of Sustainability Business Research ISSN : 2746 – 8607 Vol 2 No 2 Juni 2021
- Angga Pratama. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia KCP Pamulang Tangerang Selatan. Jurnal Madani, Vol. 3, No. 2, September 2020 Hal. 202-211
- Arijanto, A. (2019). How the Impact of Work Discipline, Work Environment and Transformational Leadership on Employee Performance: A Study at Japanese Automotive Dealer. European Journal of Business and Management. <https://doi.org/10.7176/ejbm/11-36-02>
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 3(3), 240–247.
- Fitria Marisyia (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. MAMEN (Jurnal Manajemen), Vol. 1 No. 4 (Oktober 2022) 566-575, e-ISSN 2809-8099
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 2(2), 49–61

- 
- Hendra Jayusman, Winarti Setyorini, Aditya Dwi Prakasa (2021). Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Teras Kopi Sukamar, Magenta, Vol. 9, No. 2, Maret 2021, Hal. 75-82
- Ilhamsyah, Hj. Maliah. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan kerja Non Fisik Terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan. Jurnal Kompetitif, Vol. 9, No. 2, hal. 01 – 96, Juli 2020, p-ISSN 2302-4585; e-ISSN 2721-3765
- Jelaskan Wau ,Samalua Waoma, Ferdinand T. Fau (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan di kantor camat somambawa Kab Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, Volume 4, Nomor 2, Juli 2021, Hal. 203-212
- Nurul Aulia Saputri , Hani Gita Ayuningtias (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arma Anugerah Abadi Wilayah Kota Medan e-Proceeding of Management : Vol.9, No.4 Page 1890
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. Jurakunman,13(1), 10–23