

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV OSLO COMPANY TANGERANG

Jessyca Vionita¹, Sugiyah², Khairun Nisa³

Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: jessycavionita303@gmail.com, sugiyah.sgy@bsi.ac.id

Abstract

Employee performance plays a crucial role in determining an organization's productivity and long-term success. Improving employee performance requires organizations to understand the factors that influence it, particularly work motivation and the work environment. At CV Oslo Company Tangerang, these factors are considered essential for enhancing employee productivity and achieving organizational objectives. Therefore, this study aims to analyze the effect of work motivation and work environment on employee performance, both individually and simultaneously. This study employed a quantitative research approach using a survey method. The population consisted of all 47 employees of CV Oslo Company Tangerang, and a saturated sampling technique was applied. Primary data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 26. The analysis included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.001. Similarly, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000. Simultaneously, both variables significantly influence employee performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.749 indicates that 74.9% of employee performance is explained by work motivation and work environment, while the remaining 25.1% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi pentingnya peningkatan kinerja karyawan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan di CV Oslo Company Tangerang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang

Article history

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagiarism checker no
234.8576

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 47 karyawan menggunakan teknik sampling jenuh, kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 26 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,001 < 0,05), demikian pula lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan (sig. 0,000 < 0,05). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,749, yang berarti 74,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja.

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

I. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha pada era globalisasi saat ini menuntut setiap perusahaan untuk mampu bersaing secara kompetitif dalam mempertahankan eksistensi dan mencapai tujuan perusahaan. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan harus memiliki strategi yang tepat dalam meningkatkan kualitas operasional maupun kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan karena berperan langsung dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, modal, maupun fasilitas kerja, tetapi juga ditentukan oleh kualitas dan kinerja karyawan yang dimiliki (Ayuningtyas, 2022).

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja tersebut. Dua faktor yang dianggap memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang muncul dari dalam diri seseorang maupun dari luar dirinya untuk melakukan pekerjaan secara maksimal demi mencapai tujuan tertentu (Riyadi & Adilah, 2022).

Secara umum, banyak perusahaan masih menghadapi berbagai permasalahan terkait rendahnya kinerja karyawan. Permasalahan tersebut dapat dilihat dari adanya keterlambatan penyelesaian pekerjaan, rendahnya kedisiplinan kerja, kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, menurunnya produktivitas kerja, serta tidak tercapainya target perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

CV Oslo Company Tangerang sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang usaha online shop juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan. Beberapa karyawan terlihat kurang memiliki semangat kerja yang tinggi, terutama ketika beban pekerjaan meningkat. Selain itu, masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga menghambat proses kerja secara keseluruhan.

Research gap tersebut menjadi alasan penting bagi peneliti untuk melakukan penelitian kembali mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya pada CV Oslo Company Tangerang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kondisi motivasi kerja dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan

II. KAJIAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan atau sebuah alasan yang dapat mendorong para pegawai perusahaan untuk melakukan pekerjaan atau tugas tertentu dengan rasa semangat dan komitmen yang mereka jalani di sebuah instansi Perusahaan. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja (Nining & Jaenab, 2023).

Menurut (Niken, 2026) Faktor motivasi ada 2, yaitu: Faktor internal dan Faktor eksternal:

1. Faktor Internal

- a. Harga diri dan prestasi, adalah motivasi bagi mereka yang menghabiskan tenaganya untuk mencapai prestasi, meningkatkan kreativitas, dan meningkatkan harga diri mereka sendiri
- b. Kebutuhan, adalah segala jenis dorongan yang dibutuhkan manusia untuk secara alami mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan mencapai kesejahteraan.
- c. Harapan, adalah bentuk dasar keyakinan dan motivasi akan tujuan dan hasil yang diharapkan di masa depan.

- d. Tanggung jawab adalah motivasi mereka yang ingin menghasilkan produk berkualitas tinggi dan mereka yang ingin bekerja dengan baik.
- e. Kepuasan kerja, merupakan dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan tugas tertentu.

2. Faktor Eksternal

- a. Jenis dan sifat pekerjaan, merupakan motivasi seseorang dalam mengerjakan jenis serta sifat pekerjaan tertentu.
- b. Kelompok kerja adalah orang yang ingin bekerja untuk mendapatkan keuntungan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka.
- c. Kondisi kerja, adalah keadaan yang memungkinkan untuk bekerja dengan baik dan seperti yang diharapkan.
- d. Keamanan dan keselamatan kerja, adalah perlindungan yang diberikan oleh perusahaan untuk menjaga keamanan dan keselamatan karyawan.
- e. Hubungan interpersonal, adalah hubungan di tempat kerja antara pegawai, atasan, dan bawahan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, agar setiap pegawai dapat dihargai dan dihormati.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan memberikan kenyamanan cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dan produktif. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang memadai dan tidak mendukung aktivitas kerja, hal tersebut dapat menimbulkan rasa malas, cepat lelah, hingga menurunkan performa kerja karyawan (Afianti, 2025).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi sikap, perilaku, motivasi, serta semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat menjadi faktor pendukung terciptanya kinerja karyawan yang optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik berpotensi menimbulkan penurunan motivasi, efektivitas kerja, serta kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan.

Faktor - Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi yang terdapat di area tempat kerja dan dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan. Lingkungan kerja fisik dibedakan menjadi dua

ISSN : 3025-9495

jenis, yaitu lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pekerja, seperti meja, kursi, dan ruang kerja, serta lingkungan kerja perantara yang memengaruhi kondisi fisik manusia dalam bekerja. Lingkungan kerja perantara tersebut meliputi suhu ruangan, kelembapan udara, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, hingga aroma atau bau yang ada di lingkungan kerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja nonfisik merupakan segala kondisi yang berkaitan dengan hubungan sosial dan dinamika kerja dalam organisasi. Lingkungan ini mencakup hubungan antara karyawan dengan pimpinan, hubungan antarrekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan. Hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga mendukung peningkatan semangat dan produktivitas kerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas, fungsi, tanggung jawab, serta peran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi individu dalam mencapai tujuan kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil pekerjaan. Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas kerja, serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi, pelatihan, maupun pemberian penghargaan (Anshari, 2022).

Karyawan yang memiliki kinerja baik ditunjukkan melalui kemampuan menetapkan tujuan yang realistis, memiliki tanggung jawab pribadi, mampu menjalankan rencana kerja yang telah disusun, berani mengambil risiko, serta mampu memanfaatkan umpan balik dari setiap tindakan yang dilakukan. Pengukuran dan evaluasi kinerja merupakan proses penilaian terhadap hasil kerja yang telah dicapai guna mengetahui tingkat kemampuan individu maupun organisasi dalam melaksanakan tugas untuk mencapai sasaran tertentu (Nachman, 2023).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan:

Menurut (Silalahi, 2022) terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Motivasi atau dorongan kerja yang dimiliki karyawan.
2. Tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja.
3. Tingkat stres kerja yang dialami karyawan.
4. Kondisi dan situasi lingkungan kerja.
5. Sistem penghargaan atau reward yang diberikan perusahaan.
6. Kejelasan rincian tugas dan pekerjaan.

7. Efektivitas dan efisiensi dalam bekerja.
8. Disiplin serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.
9. Inisiatif karyawan dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan pekerjaan.

III. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yaitu observasi dan penyebaran kuesioner pada responden untuk mengumpulkan data yang telah didapatkan oleh peneliti lalu dilanjutkan dengan pengolahan data, analisis dan penarikan kesimpulan. Dengan demikian, populasi mencakup semua elemen yang memiliki karakteristik yang relevan dengan permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini, populasinya mencakup seluruh karyawan CV. Oslo Company yang jumlahnya 47 karyawan. Teknik pemilihan sampel ini menggunakan teknik sampling total. Menurut (Sugiyono, 2023) Sampling total merupakan metode pemilihan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai bagian dari sampel. Dalam penelitian ini, variabel dependen yang digunakan yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pada penelitian ini, teknik analisis data dilakukan menggunakan pendekatan statistik dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin karena skala ini memungkinkan responden untuk memberikan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap setiap pernyataan secara lebih terukur dan bervariasi.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik responden.

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	21	46,70
2	Perempuan	24	53,30
Jumlah		45	100,00

Tabel diatas merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin, hasilnya memperlihatkan bahwa jenis kelamin laki-laki berjumlah 21 orang dan perempuan berjumlah 24 orang. Terdapat cenderung lebih banyak responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang karyawan CV Oslo Company Tangerang, dari jumlah keseluruhan responden yang sekaligus telah menjadi sampel dalam penelitian yang berjumlah 45 orang karyawan.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	1-3 Tahun	30	66,7
2	4-10 Tahun	12	26,7
3	11-15 Tahun	1	2,2
4	> 15 Tahun	2	4,4
Jumlah		45	100

Tabel diatas data responden berdasarkan lama bekerja, hasilnya memperlihatkan bahwa lama bekerja 1-3 tahun memiliki frekuensi sebanyak 30 orang, lama bekerja 4-10 tahun memiliki frekuensi sebanyak 12 orang, lama bekerja 11-15 tahun memiliki frekuensi sebanyak 1 orang, lama bekerja diatas 15 tahun memiliki frekuensi sebanyak 2 orang. Kesimpulan dari tabel diatas bahwa responden berdasarkan lama bekerja yang paling banyak adalah lama bekerja 1-3 tahun yang berjumlah 30 orang karyawan pada, CV Oslo Company Tangerang dari jumlah keseluruhan responden yang telah menjadi sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 45 orang karyawan

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan/Item	R Tabel	R hitung	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,301	0,435	Valid
	X1.2	0,301	0,627	Valid
	X1.3	0,301	0,679	Valid
	X1.4	0,301	0,721	Valid
	X1.5	0,301	0,654	Valid
	X1.6	0,301	0,717	Valid
	X1.7	0,301	0,783	Valid
	X1.8	0,301	0,625	Valid
	X1.9	0,301	0,675	Valid
	X1.10	0,301	0,691	Valid
	X1.11	0,301	0,808	Valid
Cronbach's Alpha	0,871			
	Pernyataan/Item	R Tabel	R hitung	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,301	0,646	Valid
	X2.2	0,301	0,742	Valid
	X2.3	0,301	0,795	Valid
	X2.4	0,301	0,697	Valid
	X2.5	0,301	0,71	Valid
	X2.6	0,301	0,75	Valid

	X2.7	0,301	0,704	Valid
	X2.8	0,301	0,709	Valid
	X2.9	0,301	0,757	Valid
	X2.10	0,301	0,578	Valid
Cronbach's Alpha	0,888			
	Pernyataan/Item	R Tabel	R hitung	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,301	0,755	Valid
	Y2	0,301	0,798	Valid
	Y3	0,301	0,737	Valid
	Y4	0,301	0,789	Valid
	Y5	0,301	0,756	Valid
	Y6	0,301	0,744	Valid
	Y7	0,301	0,762	Valid
	Y8	0,301	0,706	Valid
	Y9	0,301	0,756	Valid
	Y10	0,301	0,753	Valid
	Y11	0,301	0,701	Valid
	Y12	0,301	0,734	Valid
Cronbach's Alpha	0,929			

Berdasarkan hasil yang tercantum pada tabel diatas, diketahui bahwa seluruh nilai r hitung pada butir pertanyaan dalam keseluruhan variabel memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,301 dan Nilai Cronbach's Alpha Lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, setiap item pernyataan pada kuesioner tersebut dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan yang diuji telah memenuhi kriteria validitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner tersebut layak dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

3. Uji Normalitas

Tabel 4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.31765402	
Most Extreme Differences	Absolute	.090	
	Positive	.090	
	Negative	-.069	
Test Statistic			.090
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.			

b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan keterangan dari tabel diatas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari batas signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual pada model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4. Uji Parsial

Tabel 5 Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.903	4.168		1.896	.065
	MOTIVASI KERJA	.336	.096	.378	3.483	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.665	.130	.557	5.121	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Pengujian ini diterapkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$T_{\text{tabel}} = t(a/2; n-k-1) = (0,05/2; 45-2-1) = 0,025; 42 = 2.018$$

- Pengujian H_{a1} : Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,483 > 2,018$, maka dapat disimpulkan H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Yang artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.
- Pengujian H_{a1} : Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,121 > 2,018$, maka dapat disimpulkan H_{01} ditolak dan H_{a2} diterima. Yang artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

5. Uji Simultan

Tabel 6 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	705.964	2	352.982	62.727	.000 ^b
	Residual	236.347	42	5.627		
	Total	942.311	44			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Pengujian ini diterapkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = f(k; n-k) = (2; 45 - 2) = (2; 43) \text{ yaitu sebesar } 3,214$$

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikasi pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $62,727 > F_{\text{tabel}} 3,214$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

6. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.749	.737	2.37219
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA				

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,749, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh Simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 74,9 %. Sedangkan sisanya 25,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

7. Uji Koefisien Regresi

Tabel 8 Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.903	4.168		1.896	.065
	MOTIVASI KERJA	.336	.096	.378	3.483	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.665	.130	.557	5.121	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Berdasarkan keterangan dari tabel diatas merupakan hasil output dari persamaan regresi linier berganda. Pengujian dari persamaan regresi linier berganda diatas diterapkan pada rumus:

$$Y' = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 7,903 + 0,336 X_1 + 0,665 X_2$$

- a. Nilai konstanta (α) sebesar 7,903, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) bernilai nol (konstan), maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) tetap sebesar 7,903.
- b. Berdasarkan variabel Motivasi Kerja (X_1) hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $\beta_1 = 0,336$. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Motivasi Kerja (X_1) maka akan terjadi peningkatan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,336.
- c. Begitu pula dengan berdasarkan variabel Lingkungan Kerja (X_2), Hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $\beta_2 = 0,665$. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Lingkungan Kerja (X_2) maka akan terjadi peningkatan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Sebesar 0,665

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Oslo Company Tangerang, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja terbukti berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan t hitung sebesar $3,483 > t$ tabel 2,018, sedangkan Lingkungan Kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar $5,121 > t$ tabel 2,018. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan melalui nilai F hitung sebesar $62,727 > F$ tabel 3,214 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,749 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 74,9% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 25,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja serta semakin baik dan kondusif lingkungan kerja yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada CV Oslo Company Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afianti, F. (2025). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Indonesia. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 237-244.
- Anshari. (2022). Ethical responsibility and sustainability (ERS) development in a metaverse business model. *Sustainability*, 14(23), 15805.

ISSN : 3025-9495

- Ayuningtyas, D. (2022). Analisis situasi kesehatan mental pada masyarakat di Indonesia dan strategi penanggulangannya. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*.
- Nachman. (2023). Specimen collection is essential for modern science. *PLoS Biology*, 21(11), e3002318.
- Niken. (2026). Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Pelatihan Pembuatan buket dalam membangun Keterampilan dan Ekonomi Lokal di RW. 05 Kel. Balongsari Kec. Tandes Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur. *Journal of Patriot Humanity*, 1(02), 46-52.
- Nining, A. S., & Jaenab. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 392-405.
- Riyadi, S., & Adilah, N. (2022). Peningkatkan Hasil Belajar Pendidikan Agama Islam Siswa Kelas XI Di SMA Ekasakti Padang Dengan Metode Pembelajaran Demonstration Berbasis Discussion Process. *Educativo: Jurnal Pendidikan*, 1(1), 84-95.
- Silalahi. (2022). Pengembangan UMKM kuliner berbasis syariah: Studi kasus di Sumatera Barat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(3), 3793-3802.
- Sugiyono, S. (2023). Analisis Sentimen Masyarakat Terhadap Perekrutan Pppk Pada Twitter Dengan Metode Naive Bayes Dan Support Vector Machine. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 5(2), 665-672.