



Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ian Group Grosir

Ni Komang Sri Purnama Dewi¹ Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat² Made Dian Putri Agustina³

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia^{1,2}
email: km.sripurnamadewi03@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of work motivation and the work environment on employee performance at PT IAN Group Grosir. The background of this study is based on suboptimal employee performance, as evidenced by the failure to achieve Key Performance Indicator (KPI) targets, declining employee attendance rates, and the declining quality of the work environment during the study period.

This study used a quantitative approach with an associative approach. The population in this study was all 42 employees of PT IAN Group Grosir. The sampling technique used saturated sampling (census), so the entire population was used as respondents. Data collection methods were conducted through questionnaires, interviews, and documentation. Data analysis techniques used were validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2).

The results showed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. The work environment also had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, work motivation and the work environment have a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.865 indicates that 86.5% of the variation in employee performance can be explained by work motivation and the work environment, while the remaining 13.5% is influenced by other variables outside the study.

Based on the research results, it is recommended that companies increase work motivation by providing rewards and opportunities for self-development, as well as improving the work environment, both physically and non-physically, to optimally enhance employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT IAN Group Grosir. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada belum optimalnya kinerja karyawan yang terlihat dari belum tercapainya target Key Performance Indicator (KPI), penurunan tingkat kehadiran karyawan, serta menurunnya kualitas lingkungan kerja selama periode penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT IAN Group Grosir yang berjumlah 42 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja juga

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,865 menunjukkan bahwa 86,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 13,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar perusahaan meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan dan kesempatan pengembangan diri, serta memperbaiki lingkungan kerja baik secara fisik maupun nonfisik guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

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

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan dan keberlanjutan suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif akan membantu organisasi dalam mengoptimalkan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya dituntut memiliki teknologi dan sistem operasional yang memadai, tetapi juga harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkinerja tinggi agar produktivitas dan kualitas pelayanan kepada pelanggan tetap terjaga.

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja yang optimal tercermin dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, meminimalkan kesalahan kerja, memberikan pelayanan yang berkualitas, serta memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan menurun, maka akan berdampak pada berkurangnya produktivitas, menurunnya kualitas pelayanan, serta terhambatnya pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang mampu menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut teori kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg, motivasi dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan dasar, penghargaan, kesempatan berkembang, serta pencapaian prestasi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, kedisiplinan, rasa tanggung jawab, dan komitmen yang lebih baik. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat keterlambatan, serta kurang optimalnya penyelesaian tugas.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik maupun nonfisik yang berada di sekitar tempat kerja dan secara langsung memengaruhi aktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik mencakup fasilitas kerja, pencahayaan, suhu ruangan, tingkat kebisingan, serta kenyamanan tempat kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antarpegawai,

komunikasi dengan atasan, suasana kerja, kerja sama tim, serta budaya organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan konsentrasi, kenyamanan, serta efektivitas kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat memicu stres kerja, menurunkan semangat bekerja, dan berdampak pada rendahnya produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja karyawan di PT IAN Group Grosir selama tahun 2025, diketahui bahwa beberapa indikator Key Performance Indicator (KPI) belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Indikator seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, akurasi pencatatan stok barang, kualitas pelayanan kepada pelanggan, serta pencapaian target penjualan masih menunjukkan hasil di bawah standar perusahaan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tingkat efektivitas dan produktivitas kerja karyawan belum optimal sehingga berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan dan pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selain itu, data absensi karyawan PT IAN Group Grosir tahun 2025 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan relatif stabil pada periode Januari hingga Agustus. Namun, mulai bulan September hingga Desember terjadi peningkatan tingkat absensi yang cukup signifikan, khususnya pada bulan November dan Desember. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya penurunan tingkat disiplin serta motivasi kerja karyawan. Di sisi lain, berdasarkan laporan operasional dan bagian Human Resource Development (HRD), ditemukan beberapa permasalahan terkait lingkungan kerja, antara lain berkurangnya fasilitas penunjang pekerjaan, meningkatnya gangguan teknis dalam operasional, tingginya tingkat kebisingan di area kerja, serta kurang optimalnya komunikasi dan koordinasi antarbagian. Berbagai kondisi tersebut diduga turut memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT IAN Group Grosir menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi manajemen PT IAN Group Grosir dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, kedisiplinan, rasa tanggung jawab, dan komitmen yang lebih baik. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat keterlambatan, serta kurang optimalnya

penyelesaian tugas. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan konsentrasi, kenyamanan, serta efektivitas kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat memicu stres kerja, menurunkan semangat bekerja, dan berdampak pada rendahnya produktivitas karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

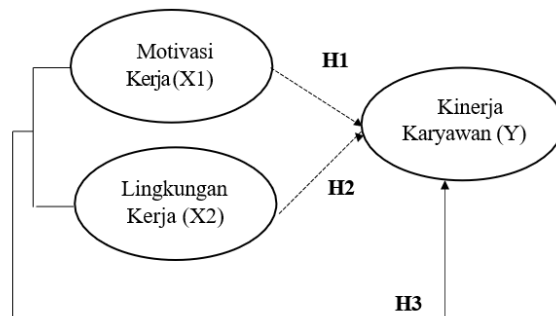
H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja yang optimal tercermin dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, meminimalkan kesalahan kerja, memberikan pelayanan yang berkualitas, serta memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan menurun, maka akan berdampak pada berkurangnya produktivitas, menurunnya kualitas pelayanan, serta terhambatnya pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT IAN Group Grosir yang berlokasi di Kesiman Petilan, Kota Denpasar. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Populasi penelitian berjumlah 42 orang karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampel jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, studi pustaka, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk

memastikan keakuratan dan konsistensi data. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS, yang sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT IAN Group Grosir.

IV. PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Pengujian Normalitas

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19957931
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.104
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.104 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data diolah, 2026

Hasil *Asym. Sig* diperoleh sebesar $0,104 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Pengujian Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients					
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.594	1.141		2.273	.029		
X1	.440	.097	.486	4.525	.000	.299	3.346
X2	.318	.070	.484	4.505	.000	.299	3.346

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena syarat untuk tidak terjadi multikolinieritas sudah dipenuhi yakni nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* < 10 . Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Pengujian Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	.881	.732		1.204	.236
X1	.028	.062	.133	.456	.651
X2	-.020	.045	-.129	-.441	.661

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: data diolah, 2026

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti pada model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS diringkas sebagai berikut:

Tabel 4 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	2.594	1.141		2.273	.029
X1	.440	.097	.486	4.525	.000
X2	.318	.070	.484	4.505	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2026

$$Y = 2,594 + 0,440X_1 + 0,318X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 2,594 menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dianggap bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap memiliki nilai sebesar 2,594. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh faktor lain di luar variabel penelitian terhadap kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi Motivasi (β_1) = 0,440 berarti apabila Lingkungan Kerja (X2) dianggap konstan, maka setiap peningkatan Motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,440. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (β_2) = 0,318 berarti apabila Motivasi (X1) dianggap konstan, maka setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,318. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat

Analisis Determinasi

Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5 Tabel Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.865	.858	1.22995

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2026

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,858 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model, kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen tetap tinggi, yaitu sebesar 85,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tergolong kuat dalam menjelaskan hubungan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT IAN Group Grosir.

Uji t (t-test)

Adapun hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t (t-test) dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6 Hasil Analisis Statistik Uji t (t-test)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.594	1.141		2.273	.029
X1	.440	.097	.486	4.525	.000
X2	.318	.070	.484	4.505	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2025

1. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t, variabel Motivasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,525 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan di PT IAN Group Grosir akan semakin meningkat. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,505 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Adapun hasil pengujian hipotesis menggunakan uji F (F-test) dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8 Hasil Analisis Statistik Uji F (F-test) pada Tabel Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	379.120	2	189.560	125.305	.000 ^b
Residual	58.999	39	1.513		
Total	438.119	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data diolah, 2026

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 4.16, diperoleh nilai F hitung sebesar 125,305 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT IAN Group Grosir.

Interprestasi Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT IAN Group Grosir, yang dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 4,525 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat, disiplin, bertanggung jawab, serta berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan. Kondisi tersebut sejalan dengan teori Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk mencapai tujuan tertentu. Secara empiris, karyawan PT IAN Group Grosir menunjukkan motivasi kerja yang cukup baik, terlihat dari adanya keinginan mencapai hasil kerja terbaik, kemampuan bekerja mandiri, dan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan motivasi melalui penghargaan, pengakuan, serta dukungan kerja yang baik agar kinerja karyawan semakin optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT IAN Group Grosir, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,505 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner, mayoritas responden menilai lingkungan kerja berada pada kategori baik dengan rata-rata nilai 3,97, baik dari aspek fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan fasilitas kerja, maupun aspek nonfisik seperti hubungan kerja dan komunikasi dengan atasan. Hasil ini sejalan dengan teori Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan. Secara empiris, kondisi lingkungan kerja di PT IAN Group Grosir dinilai cukup mendukung aktivitas kerja, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki seperti tekanan kerja dan komunikasi internal. Dengan demikian, perusahaan

perlu terus menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan harmonis agar kinerja karyawan dapat meningkat secara maksimal.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT IAN Group Grosir, yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 125,305 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,865 menunjukkan bahwa 86,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, inisiatif, serta kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara optimal. Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung pendapat bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, di mana motivasi berperan sebagai faktor internal dan lingkungan kerja sebagai faktor eksternal yang saling mendukung. Oleh karena itu, PT IAN Group Grosir perlu memperhatikan kedua faktor tersebut secara bersamaan melalui peningkatan motivasi kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif agar produktivitas dan kualitas kinerja karyawan dapat terus meningkat.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Online Customer Review* Terhadap Keputusan Pembelian

Hasil pengujian t-test pengaruh *online customer review* terhadap keputusan pembelian pengguna aplikasi Shopee di Desa Sukawati, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,613 dan menunjukkan nilai t-hitung $5,142 > t$ -tabel 1,996 yang berada pada daerah penolakan H_0 , oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa *online customer review* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian pengguna aplikasi Shopee di Desa Sukawati, dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima. Artinya, semakin baik *online customer review* yang diberikan konsumen pengguna aplikasi Shopee, maka semakin tinggi pula tingkat keputusan pembelian pengguna aplikasi Shopee di Desa Sukawati. *Online customer review* merupakan sebuah ulasan yang diberikan oleh konsumen lain mengenai pengalamannya membeli produk pada situs *marketplace* yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur keputusan pembelian pada konsumen lainnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Rochdianingrum (2024) dan Ibrahim (2023) juga menyatakan, bahwa *online customer review* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian.

Pengaruh Promo Gratis Ongkir Terhadap Keputusan Pembelian

Hasil pengujian t-test pengaruh promo gratis ongkir terhadap keputusan pembelian pengguna aplikasi Shopee di Desa Sukawati, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,346 dan menunjukkan nilai t-hitung $2,531 > t$ -tabel 1,996 yang berada pada daerah penolakan H_0 , oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa promo gratis ongkir berpengaruh positif dan signifikan

terhadap keputusan pembelian pengguna aplikasi Shopee di Desa Sukawati, dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima. Artinya, semakin tinggi promo gratis ongkir yang diberikan aplikasi Shopee, maka semakin tinggi pula keputusan pembelian pengguna aplikasi Shopee di Desa Sukawati. Promosi *voucher* gratis ongkos kirim menjadi salah satu faktor keputusan pembelian, atau bisa dikatakan berpengaruh terhadap keputusan pembelian. Hal ini menunjukkan bahwa jika penawaran *voucher* gratis ongkos kirim terus ditingkatkan maka pembelian pada konsumen juga semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan dan Hilwa (2024), Yuni, dkk (2023) serta Razali, dkk (2022) juga mengatakan bahwa promo gratis ongkir berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian.

Pengaruh *Online Customer Review* dan Promo Gratis Ongkir Terhadap Keputusan Pembelian

Hasil pengujian F-test pengaruh *online customer review* dan promo gratis ongkir terhadap keputusan pembelian pengguna aplikasi Shopee di Desa Sukawati diperoleh nilai F-hitung $109,268 > F\text{-tabel } 2,74$ yang berada pada daerah penolakan H_0 , oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa *online customer review* dan promo gratis ongkir berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian pengguna aplikasi Shopee di Desa Sukawati, dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima. Artinya, semakin baik *online customer review* dan promo gratis ongkir maka semakin tinggi pula keputusan pembelian pengguna aplikasi Shopee di Desa Sukawati. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pradana dan Aryanto (2024) menyatakan bahwa *online customer review* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Berikutnya menurut penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan dan Hilwa (2024) dalam penelitiannya juga menyatakan promo gratis ongkir berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian.

V.PENUTUP SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT IAN Group Grosir, dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang dibuktikan melalui hasil uji t dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin meningkat pula kinerjanya. Lingkungan kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,865 yang berarti 86,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

SARAN

Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan menciptakan suasana kerja yang suportif, memberikan apresiasi, dan mengatur beban kerja secara seimbang agar semangat kerja tetap terjaga meskipun menghadapi tekanan kerja. Selain itu, perusahaan juga perlu memperbaiki kondisi lingkungan kerja, terutama terkait tekanan kerja dan komunikasi antara atasan dengan karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan disarankan memberikan pelatihan kerja, pengawasan yang efektif, serta motivasi yang berkelanjutan agar karyawan mampu mencapai target kerja dan memiliki tanggung jawab yang lebih baik. Penelitian selanjutnya juga disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, atau budaya organisasi serta menggunakan objek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan. (2018). Pengaruh Perilaku Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Susu Morinaga Di Kota Lhokseumawe. *Jurnal Visioner & Strategis*, 7(2), 1–9.
- Amilia, S., & Asmara, N. O. (2017). Pengaruh Citra Merek, Harga, Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Handphone Merek Xiaomi Di Kota Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan Unsam*, 6(1), 660–669.
- Asmayuita, Y., Rachma, N., & Hufron, M. (2020). Pengaruh Ekuitas Merek, Kelompok Rujukan Dan Preferensi Merek Terhadap Keputusan Memilih Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 9(10), 82–102.
- Ayuningsih, F., & Maftukhah, I. (2020). The Influence Of Product Knowledge, Brand Image, And Brand Love On Purchase Decision Through Word Of Mouth. *Management Analysis Journal*, 9(4), 355–369.
- Christianto, K., & Harjanti, D. (2020). Pengaruh Product Knowledge Terhadap Purchase Decision Dengan Brand Awareness Sebagai Variabel Intervening Pada Produk Tepung Bumbu Krispi Merek Si Buyung. *Agora*, 8(2), 1–8.
- Dewi, P. A. S., Wulandari, N. L. A. A., & Suputra, G. A. (2021). Pengaruh Brand Trust Dan Brand Preference Terhadap Keputusan Pembelian Produk Indihome. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1343–1356.
- Erinda, A., Kumadji, S., & Sunarti. (2016). Analisis Faktor-Faktor Preferensi Pelanggan Dan Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Terhadap Pelanggan Mcdonalds Di Indonesia Dan Malaysia). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 30(1), 87–95.
- Fandy Tjiptono., (2018). *Strategi Pemasaran Prinsip & Penerapan*. Edisi 1., Yogyakarta: CV. Andi
- Fitria, F. D., & Mahfudz. (2018). Pengaruh Citramerek, Preferensi Konsumen,

- Word Of Mouth, Kepercayaan, Dan Persepsi Harga Terhadap Keputusan Pembelian Jasa GoRide (Studi Padamahasiswa Universitas Diponegoro). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(2), 1–13.
- Harahap, D. A. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Konsumen Ponsel Merek Samsung. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 7(3), 227–242.
- Indriani, R., & Suharyono, S. (2017). Program Product Knowledge Sebagai Strategi Pemasaran Dan Pengaruhnya Terhadap Penjualan (Studi Kasus Produk S-Tee PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 47(2), 187–192.
- Khasanah, I. (2015). Analisis Pengaruh Preferensi Merek, Persepsi Kualitas, Dan Perceived Value Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Yamaha Matik Di Semarang. *Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi*, 12(1), 115–126.
- Kotler, Keller, 2016, *Marketing Management: 14 Edition*, New Jersey: Prentice Hall, Pearson Hall, Pearson Education, Inc.
- Kotler, Keller. (2016). *Marketing management. 15e*, Boston, Pearson Education.
- Lestari Indah Mumek. (2022). Pengaruh *Product Knowledge* dan *Brand Image* terhadap Keputusan Pembelian Prodyk *Loco Gold* di PT Equity World Future, Productivity. Vol. 3, No. 4.
- Maulana Herman. 2017. *Manajemen Pemasaran*, Bandung: Alfabeta. Machfoedz, Mahmud. (2010), “Komunikasi Pemasaran Modern”, Cetakan Pertama, Cakra Ilmu, Yogyakarta.
- Melia, dkk. 2020. Pengaruh Harga, Promosi, kepercayaan terhadap keputusan pembelian produk Y.O.U. *Jurnal entrepreneur dan bisnis (JEBI)*. Volume 1, No. 2, Oktober 2020.
- Melinda Desy Wahyuni, 2019. Pengaruh Persepsi Harga, Kepercayaan Merek, Kualitas Pelayanan Dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Konsumen Natasha Skin Clinic Center Gresik). *jurnal manajerial Vol 5 No 1* (2018).
- Mudrajad Kuncoro, (2013). “Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi” Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Muhammad Farikhin dan Rokh Eddy Prabowo, 2019. Performa Kualitas Produk, Citra Merek dan Persepsi Harga dalam Mempengaruhi Keputusan Pembelian (Studi Kasus Mobil Honda Brio Satya di Kota Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*.
- Novizal, G., & Rizal, A. (2020). Pengaruh Product Knowledge Dan Persepsi Harga Terhadap Proses Keputusan Pembelian Dengan Brand Image Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Konsumen Mobil Wuling Di Dealer Wuling Semarang). *Proceeding Sendiu*, 633–644

- Santoso, S. 2015. Statistik Parametrik. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum Shinta,
A. 2016. Manajemen Pemasaran. Malang: UB Press.
- Subagiarta, I.W. (2016). "Manajemen Pemasaran". Jember: FE UNEJ
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (edisi ke3)
Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,
Kombinasi dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.