



Langkah Bersama Intelektua

Jurnal Inovasi Ekonomi dan Bisnis (JIEB)

Homepage: <https://langkahbersama.id/index.php/jieb>

ISSN: 3123-9692 (Media Online)

Volume 2, No 3 September 2026 (Halaman 629-639)

PENGARUH MOTIVASI KERJA & LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOMARCO PRISMATAMA AREA SUPERVISOR KOTA SERANG

Firman Arifiyanto¹, Teguh Kurniyanto²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Pamulang,
Kota Serang, Indonesia^{1,2}

Email : firmanarif35@gmail.com¹, dosen10117@unpam.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Area Supervisor Kota Serang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan pada area tersebut sebanyak 62 orang, dan seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner berskala Likert, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,176 dan tingkat signifikansi 0,002. Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 18,738 dan signifikansi 0,000. Secara bersama-sama, motivasi kerja dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,935 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 93,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan 6,5% sisanya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Temuan tersebut menegaskan bahwa peningkatan motivasi serta terciptanya lingkungan kerja yang mendukung merupakan aspek penting dalam menunjang optimalisasi kinerja karyawan.

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

Article History

Received: 25 September 2026

Reviewed: 29 September 2026

Published: 30 September 2026

Copyright : Author

Publish by : JIEB



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of work motivation and the work environment on employee performance at PT Indomarco Prismatama, Serang City Supervisor Area, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative method with an associative research approach. The population consisted of 62 employees, all of whom were included as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, the coefficient of determination, t-tests, and F-tests with the assistance of SPSS version 26. The findings indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, as demonstrated by a t-value of 3.176 and a significance level of 0.002. The work environment also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 18.738 and a significance level of 0.000. Simultaneously, work motivation and the work environment have a positive and significant influence on employee performance. The Adjusted R Square value of 0.935 indicates that these two variables explain 93.5% of the variation in employee performance, while the remaining 6.5% is associated with other factors outside the scope of this study. These findings demonstrate that strengthening employee motivation and establishing a supportive work environment are important factors in improving employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mampu mempertahankan kualitas operasional sekaligus meningkatkan daya saing. Kondisi tersebut juga terjadi pada sektor perdagangan ritel yang terus berkembang seiring perubahan kebutuhan masyarakat, kemajuan teknologi, dan meningkatnya persaingan antarperusahaan. Sektor perdagangan memiliki posisi penting dalam perekonomian Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik yang dikutip dalam skripsi, sektor perdagangan memberikan kontribusi sebesar 13,07% terhadap Produk Domestik Bruto Indonesia pada tahun 2024 dan mencatat pertumbuhan perdagangan besar serta eceran sebesar 5,95%. Perkembangan tersebut mendorong perusahaan ritel untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan agar mampu mempertahankan keberlangsungan usahanya.

Salah satu unsur penting dalam menghadapi persaingan tersebut adalah sumber daya manusia. Karyawan berperan sebagai penggerak berbagai aktivitas organisasi sehingga keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada ketersediaan modal, teknologi, ataupun strategi bisnis. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien turut

menentukan keberhasilan organisasi. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada upaya meningkatkan kinerja agar tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal.

Kinerja karyawan menggambarkan pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi, baik berdasarkan kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Kinerja yang baik dapat mendukung produktivitas, pencapaian sasaran organisasi, dan peningkatan kualitas pelayanan. Sebaliknya, kinerja yang belum optimal berpotensi menghambat aktivitas perusahaan. Dalam konteks perusahaan ritel, karyawan juga menghadapi tuntutan untuk mencapai target operasional, bekerja secara tepat waktu, serta memberikan pelayanan yang sesuai dengan standar perusahaan. Kondisi tersebut menjadikan peningkatan kinerja karyawan sebagai salah satu aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian manajemen.

PT Indomarco Prismatama sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang ritel modern membutuhkan sumber daya manusia yang mampu mendukung aktivitas operasional secara optimal. Berdasarkan data kinerja pada sebelas toko yang berada di bawah Area Supervisor Kota Serang dengan jumlah keseluruhan 62 karyawan, masih ditemukan perbedaan pencapaian kinerja antartoko. Lima toko tercatat memiliki tingkat ketepatan waktu sebesar 80%, sedangkan pencapaian target terendah sebesar 80% terdapat pada Indomaret SPBU Ciracas dan Indomaret Lingkar Selatan. Variasi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya seragam sehingga faktor-faktor yang berkaitan dengan pencapaian kinerja perlu dianalisis lebih lanjut.

Salah satu faktor yang diduga berkaitan dengan kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi menjadi daya dorong yang dapat mengarahkan karyawan untuk menjalankan pekerjaan secara maksimal dan mencapai target yang telah ditetapkan. Pada PT Indomarco Prismatama Area Supervisor Kota Serang, aktivitas operasional pada periode tertentu dapat mengalami peningkatan, terutama ketika berlangsung program promosi, pergantian periode penjualan, maupun hari-hari besar. Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk bekerja dengan lebih cepat dan teliti. Selain itu, adanya perbedaan persepsi karyawan terhadap apresiasi atas hasil kerja menjadi salah satu kondisi yang perlu diperhatikan karena dapat berkaitan dengan semangat mereka dalam menjalankan tugas. Namun, keterkaitan tersebut tetap memerlukan pembuktian secara empiris melalui penelitian.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga diperkirakan memiliki peranan dalam menunjang kinerja karyawan. Lingkungan yang mendukung dapat memberikan kenyamanan serta membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik tempat bekerja, tetapi juga mencakup hubungan sosial, komunikasi, dan koordinasi yang terbentuk di dalam organisasi. Pada sebelas toko PT Indomarco Prismatama Area Supervisor Kota Serang, komunikasi dan koordinasi antarkaryawan maupun antara pimpinan dan bawahan merupakan bagian yang turut membentuk kondisi kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi variabel yang relevan untuk dianalisis dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

Kajian mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan sebelumnya telah menghasilkan temuan yang beragam. Penelitian Hanifah, Fatmawati, dan Setyanto (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, sementara lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Berbeda dengan temuan tersebut, Karwati dan Selvi (2023) serta Prabowo dan Lesmana (2023) memperoleh hasil bahwa motivasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Sementara itu, Wahyuni, Gani, dan Syahnur (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya research findings gap yang menjadi salah satu dasar dilakukannya penelitian ini.

Selain ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu, terdapat pula research object gap. Penelitian sebelumnya banyak dilakukan pada organisasi dengan karakteristik yang berbeda, sedangkan kajian yang secara khusus membahas karyawan perusahaan ritel modern pada toko-toko Indomaret Area Supervisor Kota Serang masih relatif terbatas. Dengan mempertimbangkan fenomena kinerja pada objek penelitian dan perbedaan temuan penelitian terdahulu, diperlukan pengujian lebih lanjut untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta menguji pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan pada PT Indomarco Prismatama Area Supervisor Kota Serang. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkuat kajian manajemen sumber daya manusia sekaligus memberikan bahan evaluasi bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan motivasi, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan optimalisasi kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan rangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam pelaksanaannya, fungsi manajemen menjadi pedoman dalam mengatur aktivitas organisasi agar setiap bagian dapat bekerja secara terarah dan terkoordinasi. Penerapan fungsi manajemen yang baik juga membantu organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan bisnis, teknologi, dan kebutuhan pasar.

Salah satu bidang penting dalam manajemen adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM). Menurut Hasibuan (2021), MSDM merupakan ilmu sekaligus seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengelolaan sumber daya manusia meliputi berbagai kegiatan, seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pengelolaan hubungan kerja. Melalui pengelolaan yang tepat, perusahaan dapat mengoptimalkan kemampuan karyawan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih efektif.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang sehingga menimbulkan keinginan untuk melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu. Dalam organisasi, motivasi mempunyai peranan penting karena dapat memengaruhi semangat, produktivitas, serta kesediaan karyawan untuk memberikan kemampuan terbaik dalam menyelesaikan tugas. Motivasi juga dapat dipahami sebagai kekuatan yang mengaktifkan dan mengarahkan perilaku individu agar tindakannya selaras dengan sasaran pekerjaan yang ingin dicapai. Dengan demikian, semakin kuat dorongan yang dimiliki karyawan, semakin besar pula kecenderungannya untuk menjalankan tanggung jawab secara optimal.

Pengukuran motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada indikator yang dikemukakan Hasibuan (2021), yaitu pengakuan, tanggung jawab, kesempatan untuk berprestasi, pekerjaan itu sendiri, dan pengembangan pribadi. Pengakuan berkaitan dengan penghargaan yang diterima atas kontribusi atau prestasi kerja. Tanggung jawab menggambarkan kesediaan individu untuk melaksanakan tugas secara sadar, sedangkan kesempatan berprestasi menunjukkan adanya ruang bagi karyawan untuk memperlihatkan kemampuan dan mencapai target. Pekerjaan itu sendiri berhubungan dengan kepuasan yang diperoleh dari aktivitas kerja, sementara pengembangan pribadi berkaitan dengan kesempatan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan potensi karyawan. Kelima indikator tersebut menjadi dasar untuk menggambarkan tingkat motivasi kerja responden dalam penelitian.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup berbagai kondisi yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2020), lingkungan kerja meliputi aspek fisik maupun nonfisik yang berkaitan dengan kenyamanan, keselamatan, dan kelancaran dalam menjalankan tugas. Lingkungan fisik dapat berupa pencahayaan, suhu udara, ventilasi, tingkat kebisingan, warna ruangan, dan tata letak tempat kerja. Sementara itu, lingkungan nonfisik berkaitan dengan kondisi sosial dan psikologis, seperti hubungan antarkaryawan, gaya kepemimpinan, struktur organisasi, serta budaya kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman dan aman serta membantu karyawan berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, kondisi lingkungan yang kurang mendukung berpotensi menghambat aktivitas dan menurunkan efektivitas kerja. Dalam penelitian ini, pengukuran lingkungan kerja mengacu pada indikator Sedarmayanti (2021), yang meliputi pencahayaan, ventilasi, warna ruangan, hubungan antarpegawai, dan gaya kepemimpinan. Indikator tersebut mencerminkan kombinasi kondisi fisik dan nonfisik yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Pencapaian tersebut mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu memenuhi standar pekerjaan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Dalam konteks penelitian ini, kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan pencapaian hasil kerja, tetapi juga menggambarkan kemampuan karyawan dalam memenuhi tuntutan operasional perusahaan. Kinerja yang optimal dapat membantu perusahaan mencapai target, mempertahankan produktivitas, dan memberikan pelayanan yang sesuai dengan standar. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja membutuhkan dukungan berbagai faktor, termasuk dorongan kerja yang kuat dan kondisi lingkungan yang mampu memberikan kenyamanan bagi karyawan.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja mempunyai keterkaitan dengan kesediaan karyawan untuk mengerahkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memperoleh pengakuan, diberikan tanggung jawab, mempunyai kesempatan untuk berprestasi, merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, serta memperoleh peluang pengembangan diri cenderung terdorong untuk

bekerja secara lebih optimal. Atas dasar hubungan tersebut, motivasi kerja diposisikan sebagai salah satu variabel yang diduga dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Area Supervisor Kota Serang.

Namun, penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum sepenuhnya konsisten. Hanifah, Fatmawati, dan Setyanto (2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, Karwati dan Selvi (2023) serta Prabowo dan Lesmana (2023) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut memperkuat perlunya pengujian kembali hubungan kedua variabel pada karakteristik objek penelitian yang berbeda.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan kenyamanan kepada karyawan sehingga aktivitas pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien. Kondisi fisik yang memadai disertai hubungan kerja yang harmonis dan kepemimpinan yang mendukung dapat membantu karyawan mempertahankan konsentrasi serta menyelesaikan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, semakin kondusif lingkungan yang dirasakan karyawan, semakin besar pula peluang terciptanya kinerja yang lebih baik.

Sejumlah penelitian terdahulu mendukung keterkaitan tersebut. Karwati dan Selvi (2023) serta Prabowo dan Lesmana (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Wahyuni, Gani, dan Syahnur (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja bahkan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja.

Hubungan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang secara konseptual dapat saling melengkapi dalam mendukung pencapaian kinerja. Motivasi memberikan dorongan kepada individu untuk bekerja dan mencapai target, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang memiliki dorongan kerja tinggi dan berada dalam lingkungan yang kondusif memiliki peluang lebih besar untuk melaksanakan tanggung jawab secara optimal. Atas dasar pemikiran tersebut, penelitian ini menempatkan motivasi kerja sebagai variabel independen pertama (X_1), lingkungan kerja sebagai variabel independen kedua (X_2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).

Berdasarkan kerangka hubungan antarvariabel yang digunakan dalam skripsi, hipotesis penelitian diarahkan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Area Supervisor Kota Serang. Dengan demikian, kerangka teoritis penelitian menekankan bahwa peningkatan kinerja dapat berkaitan dengan kuatnya motivasi yang dimiliki karyawan sekaligus dukungan lingkungan kerja yang mereka rasakan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei yang bersifat asosiatif. Pendekatan tersebut digunakan untuk menguji secara empiris hubungan dan pengaruh motivasi kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui pengolahan data numerik dan analisis

statistik. Data penelitian diperoleh dari karyawan PT Indomarco Prismatama Area Supervisor Kota Serang melalui instrumen penelitian yang telah disusun sesuai dengan variabel yang dianalisis.

Penelitian dilaksanakan pada PT Indomarco Prismatama Area Supervisor Kota Serang dengan objek penelitian karyawan yang tersebar pada sebelas toko Indomaret dalam wilayah tersebut. Variabel penelitian terdiri atas dua variabel independen dan satu variabel dependen. Motivasi kerja ditetapkan sebagai variabel independen pertama (X_1), lingkungan kerja sebagai variabel independen kedua (X_2), sedangkan kinerja karyawan ditempatkan sebagai variabel dependen (Y). Operasionalisasi ketiga variabel tersebut digunakan sebagai dasar penyusunan instrumen dan pengukuran data penelitian.

Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan PT Indomarco Prismatama Area Supervisor Kota Serang sebanyak 62 orang berdasarkan data karyawan tahun 2025. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah responden yang digunakan dalam penelitian adalah sebanyak 62 karyawan.

Pengumpulan data dilakukan dengan memanfaatkan sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada karyawan. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran faktual mengenai kondisi tempat kerja, seperti tata ruang, interaksi antarpegawai, serta kedisiplinan karyawan. Sementara itu, kuesioner digunakan untuk memperoleh tanggapan responden mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Pengukuran jawaban responden dalam kuesioner menggunakan skala Likert.

Selain data primer, penelitian memanfaatkan data sekunder sebagai informasi pendukung. Data tersebut diperoleh dari dokumen yang tersedia pada toko-toko Indomaret yang menjadi objek penelitian serta berbagai sumber yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian. Data sekunder yang digunakan antara lain penelitian terdahulu, informasi mengenai sejarah dan visi misi perusahaan, serta data kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Area Supervisor Kota Serang.

Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif. Tahap analisis meliputi pengujian instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Setelah itu dilakukan uji asumsi klasik sebelum analisis regresi. Pengujian ini diperlukan untuk memastikan data memenuhi persyaratan dalam penggunaan model regresi linear berganda.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pemilihan teknik tersebut disesuaikan dengan tujuan penelitian yang hendak mengetahui pengaruh dua variabel independen terhadap satu variabel dependen. Selain regresi linear berganda, analisis juga mencakup koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F . Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap kinerja karyawan. Seluruh proses pengolahan dan pengujian statistik dalam penelitian dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26. Melalui tahapan tersebut, hasil analisis digunakan sebagai dasar dalam menerima atau menolak hipotesis penelitian serta menarik kesimpulan mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Area Supervisor Kota Serang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan terhadap 62 karyawan PT Indomarco Prismatama yang berada dalam Area Supervisor Kota Serang. Data yang diperoleh dari responden selanjutnya diolah menggunakan SPSS versi 26 melalui analisis deskriptif, pengujian instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis secara parsial dan simultan. Tahapan tersebut digunakan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa item-item pernyataan yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, data diuji menggunakan serangkaian uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sebelum digunakan dalam analisis regresi linear berganda. Dengan tahapan tersebut, pengujian pengaruh antarvariabel dilakukan sesuai dengan model analisis yang telah ditetapkan dalam penelitian.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 3,176 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,001, dengan nilai signifikansi 0,002 yang berada di bawah batas 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, motivasi kerja terbukti secara statistik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Area Supervisor Kota Serang.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor yang berperan dalam mendorong pencapaian kinerja. Ketika karyawan memperoleh dorongan untuk menjalankan pekerjaannya, memiliki tanggung jawab, mendapatkan pengakuan atas hasil kerja, memperoleh kesempatan berprestasi, serta memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan, kecenderungan untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik juga meningkat. Hal ini memperlihatkan bahwa aspek psikologis dan dorongan kerja perlu mendapatkan perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian Rita Rahmawati (2024) yang digunakan sebagai pembanding dalam skripsi, yang menemukan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesamaan temuan ini memperkuat pandangan bahwa motivasi merupakan salah satu unsur yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kontribusi dan pencapaian dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial pada variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 18,738, lebih besar daripada t tabel sebesar 2,001. Tingkat signifikansi yang diperoleh adalah kurang dari 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, lingkungan kerja secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Area Supervisor Kota Serang.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan tempat karyawan menjalankan pekerjaannya mempunyai peranan penting dalam menunjang pencapaian kinerja. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan dan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja mencakup unsur fisik seperti kondisi dan kenyamanan tempat kerja serta unsur nonfisik berupa hubungan antarpegawai dan dukungan pimpinan. Ketika kedua aspek tersebut dapat dikelola dengan baik, karyawan memiliki kondisi yang lebih mendukung untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

Besarnya nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja juga memperlihatkan bahwa variabel ini memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pada objek penelitian. Hasil tersebut konsisten dengan penelitian Celia Santri Islam dan Agusdin (2024) yang dikutip dalam skripsi, yang juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian secara simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 437,626, sedangkan F tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 3,15. Nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,001. Karena F hitung lebih besar daripada F tabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya berkaitan dengan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri karyawan, tetapi juga membutuhkan kondisi tempat kerja yang mendukung. Motivasi yang tinggi dapat mendorong kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal, sedangkan lingkungan yang kondusif menyediakan kondisi yang membantu mereka menjalankan pekerjaan secara efektif. Kombinasi kedua faktor tersebut pada akhirnya dapat mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik.

Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang sangat tinggi dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan. Dalam bagian pembahasan skripsi, nilai R Square tercatat sebesar 0,937 atau 93,7%. Artinya, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 93,7% variasi kinerja karyawan, sedangkan 6,3% sisanya berkaitan dengan variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan, hasil penelitian membuktikan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta keduanya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Area Supervisor Kota Serang. Temuan tersebut memperlihatkan pentingnya perusahaan tidak hanya mendorong motivasi karyawan, tetapi juga mempertahankan kondisi

lingkungan kerja fisik maupun nonfisik yang mendukung agar pencapaian kinerja dapat terus ditingkatkan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Area Supervisor Kota Serang. Secara parsial, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $3,176 > t$ tabel $2,001$ dan signifikansi $0,002 < 0,05$. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $18,738 > t$ tabel $2,001$ serta signifikansi $< 0,001$. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar $437,626 > F$ tabel $3,15$ dengan signifikansi $< 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan dan semakin kondusif lingkungan kerjanya, maka semakin optimal pula kinerja yang dapat dicapai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan perhatian terhadap aspek motivasi kerja, khususnya pada indikator pengakuan dan pengembangan pribadi yang masih memperoleh penilaian relatif rendah dari responden. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pemberian apresiasi yang lebih proporsional terhadap pencapaian karyawan serta menyediakan kesempatan pengembangan kemampuan dan kompetensi. Perusahaan juga perlu mempertahankan sekaligus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, sehingga karyawan merasa nyaman dan mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek penelitian dan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti disiplin kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja, sehingga kajian mengenai faktor-faktor pembentuk kinerja karyawan dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ajar, B. (2021). Manajemen sumber daya manusia.
- Badan Pusat Statistik. (2025). Outlook dan kinerja perekonomian dan perdagangan global dan nasional: Edisi April 2025. BPS.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halin, H., Oktavia, I., & Purnamasari, E. D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 9(4), 1599-1610.
- Handayani, A. (2020). Metodologi penelitian sosial. Pustaka Ilmu.
- Hanifah, A. U., Fatmawati, T., & Setyanto, E. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen Bisnis, 2(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Karwati, N., & Selvi, E. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan bagian produksi CV. Anugrah Karawang). JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 6(12), 10515-10523. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i12.2679>
- Kasmir. (2022). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik. Rajawali Pers.

- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). Meningkatkan kinerja sumber daya manusia: Konsep & studi kasus. Bookchapter.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Edisi revisi). Remaja Rosdakarya.
- Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 2(3), 67-71. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i3.292>
- Rini, D. S., & Prasetyo, A. R. (2021). Manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi. Prenada Media.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2020). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2021a). Lingkungan kerja dan produktivitas. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2021b). Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill building approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Utami, S., & Wibowo, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(2), 85-94. <https://doi.org/10.9744/jmk.22.2.85-94>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>