

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Area Ciputat

Ega Novita Anggraini¹, Lili Sularmi²

Dosen Dan Mahasiswa Program Studi Manajemen S1, Universitas Pamulang

Email : ¹eganov998@gmail.com

, ² lilisularmi.ls81@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melibatkan para karyawan sebagai sampel. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 90 responden. Serta, penelitian ini menggunakan berbagai uji penelitian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, uji koefisien regresi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 16,979 + 0,218X_1 + 0,361X_2 + 3,779$. Nilai koefisien regresi pada variabel kinerja sebesar 16,979 menyimpulkan bahwa jika motivasi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi kinerja (Y) sebesar 16,979. Hasil uji t untuk Motivasi terhadap Kinerja sebesar ($2,810 > 1,998$) dengan sig. $0,006 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja sebesar ($4,763 > 1,998$) dengan sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Dan hasil perhitungan statistik uji f Motivasi dan Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja karyawan yaitu sebesar ($17,450 > 3,100$) dengan menggunakan batas signifikan 0,05, maka diperoleh nilai signifikan tersebut sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan variabel motivasi, lingkungan kerja fisik, mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan kerja fisik dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and the physical work environment on employee performance, both partially and simultaneously. The research was conducted using a quantitative method involving employees as the sample. This study employed a saturated sampling technique, in which the entire population was used as

the sample, totaling 90 respondents. Furthermore, this study utilized several statistical tests, including validity test, reliability test, classical assumption test, correlation coefficient test, regression coefficient test, coefficient of determination test, and hypothesis testing. The results of the study produced the multiple regression equation: $Y = 16.979 + 0.218X_1 + 0.36IX_2 + 3.779$. The regression coefficient value of the performance variable is 16.979, which implies that if motivation (X_1) and the physical work environment (X_2) remain constant (unchanged), the consistent performance value (Y) will be 16.979. The t-test result for the effect of motivation on performance is (2.810 > 1.998) with a significance value of 0.006 < 0.05. Therefore, H_0 is rejected and H_a is accepted, indicating that motivation has a positive and significant partial effect on employee performance. Meanwhile, the physical work environment's t-test result is (4.763 > 1.998) with a significance value of 0.000 < 0.05. Thus, H_a is accepted and H_0 is rejected, indicating that the physical work environment also has a positive and significant partial effect on employee performance. The F-test result for the simultaneous effect of motivation and the physical work environment on employee performance is (17.450 > 3.100) with a significance value of 0.000 < 0.05. This indicates that the hypothesis stating that motivation and physical work environment simultaneously influence employee performance is accepted.

Keywords: Motivation, Physical Work Environment, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga dalam manajemen perusahaan, karena dengan sumber daya manusia yang dimiliki diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik yang mampu mendukung manajemen perusahaan dalam mencapai visi dan misinya secara baik.

Indomaret Area Ciputat adalah area yang terdiri dari 12 toko yang dimiliki oleh PT Indomarco Prismatama yang berdiri dibidang retail dan menjual berbagai produk makanan, minuman dan barang kebutuhan rumah tangga lainnya. Tujuan Indomaret adalah untuk menjadi jaring distribusi retail terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas yang berfokus pada pemberdayaan masyarakat kecil, memenuhi kebutuhan dan harapan konsumen, dan meningkatkan kompetitif di seluruh dunia. Untuk mencapai tujuan tersebut, Perusahaan harus meningkatkan pemahaman mereka tentang peraturan yang ditetapkan perusahaan, salah satunya dengan meningkatkan Motivasi karyawan.

Motivasi kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih giat dan mencapai hasil yang lebih baik, sementara karyawan dengan motivasi rendah dapat mengalami penurunan produktivitas. Oleh karena itu, memahami pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja dan mencapai

tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berikut tabel Motivasi kerja karyawan area ciputat:

Tabel 1.1
Prasurvey Motivasi Karyawan
Indomaret
Tahun 2024

No	Pernyataan	Jumlah Prasurvei	Jawaban Responden	
			Ya %	Tidak %
1.	Fasilitas yang tersedia di store memadai untuk melaksanakan tugas saya.	40	31 78%	9 28%
2.	Saya merasa aman dan terlindungi selama bekerja di sini	40	8 20%	32 80%
3.	Beban kerja yang saya terima sesuai dengan kapasitas dan keterampilan saya.	40	26 65%	14 35%
4.	Saya merasa mendapatkan penghargaan yang layak atas kinerja saat ini	40	20 50%	20 50%
5.	Atasan saya secara konsisten mengakui usaha dan pencapaian saya di tempat kerja saat ini	40	8 20%	32 80%
6.	Saya memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung dengan rekan kerja di sini.	40	29 72%	11 28%
7.	Gaji dan tunjangan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab dan kerja keras saya.	40	24 60%	16 40%
8.	Saya melihat adanya peluang untuk berkembang dan naik jabatan	40	29 72%	11 28%
9.	Saya merasa motivasi saya meningkat saat melihat pelanggan puas dengan pelayanan di sini.	40	23 57%	17 43%
10.	Saya merasa memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan saya sehari-hari di sini.	40	18 45%	22 55%

Sumber : Indomaret (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa karyawan menyatakan bahwa ketidaknyamanan dan tidak terlindungi selama bekerja yang berpotensi mengganggu kinerja dan kesejahteraan karyawan. Kurangnya apresiasi terhadap pencapaian yang diraih oleh karyawan. Kondisi ini berkontribusi pada hilangnya motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Artinya motivasi yang dilakukan belum sesuai dengan keinginan karyawan. Selain motivasi, lingkungan kerja fisik berpengaruh dalam kinerja karyawan Indomaret area ciputat, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Data Lingkungan Kerja Fisik
Tahun 2024

No	Indikator	Jumlah Fasilitas	Kondisi		Keterangan Kondisi Rusak
			Baik	Rusak	
1	Lampu	180	170	10	10 titik lampu tidak menyala dan tidak berfungsi dengan baik
2	Lampu NBT	12	8	4	4 Lampu NBT kondisi tidak berfungsi dengan baik/ledup
3	penerangan cadangan/Genset	12	10	2	2 Genset tidak berfungsi saat terakhir dicek
4	Air Conditioner/AC	48	28	20	AC suhu tidak konsisten dan mengalami bocor
5	Sumber suara/TV/Speaker	12	11	1	suara tidak terlalu keras, informasi tidak terdengar
6	Pengharum ruangan	12	8	4	Aroma pengharum tidak Wangi karena habis sebelum 30 hari
7	Tempat sampah	24	20	4	4 Tempat sampah tidak rutin dibersihkan
8	Kamera CCTV	142	136	6	6 kamera mati/tidak merekam/tidak dapat diakses
9	Kondisi lantai	12	12	0	Lantai bersih dan tidak licin
10	Keamanan ruko/Penempatan produk	12	12	0	Rak kokoh, dan barang tersusun dengan aman

Sumber : Data ASPV Indomaret (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 Menunjukan bahwa AC dan aroma ruangan memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Sirkulasi udara yang kurang optimal dari AC dapat menyebabkan beberapa area toko terasa pengap, sehingga menurunkan kenyamanan kerja karyawan. Selain itu, aroma ruangan yang tidak menyenangkan, seperti bau menyengat atau udara yang tidak segar, dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan dan berpotensi mengurangi produktivitas karyawan selama berada di tempat kerja.

Dari dua permasalahan di atas, yaitu motivasi dan lingkungan kerja fisik, keduanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan untuk memastikan tercapainya target dan tujuan organisasi. Namun, permasalahan kinerja yang dihadapi oleh karyawan di area Ciputat menunjukkan bahwa kinerja tersebut belum optimal. Hal ini terlihat dari tidak terpenuhinya target, kurangnya dukungan lingkungan kerja fisik yang menghambat kreativitas, serta rendahnya motivasi karyawan. Akibatnya, kinerja karyawan mengalami penurunan yang berkelanjutan, sebagaimana tercermin dari target pendapatan dalam tiga tahun terakhir yang tidak pernah tercapai.

Tabel 1.3
Data Kinerja
Indomaret Area Ciputat
Tahun 2021-2023

Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian (%)	Keterangan
2021	Rp54.545.526.137	Rp48.675.252.387	89%	Tidak Tercapai
2022	Rp56.123.485.368	Rp48.514.505.750	86%	Tidak Tercapai
2023	Rp57.646.335.349	Rp50.967.384.023	88%	Tidak Tercapai

Sumber: ASPV Indomaret Tbk

Berdasarkan tabel 1.3, dalam tiga tahun terakhir (2021-2023), area Ciputat tidak pernah mencapai target penjualan yang telah ditetapkan, dengan persentase realisasi yang berkisar antara 86%–89%. Ketidaktercapaian ini disebabkan oleh beberapa faktor kualitas karyawan, seperti kurangnya keterampilan dalam penjualan, minimnya pemahaman terhadap produk dan promosi, serta rendahnya disiplin dan motivasi kerja. Karyawan yang kurang terampil dalam menawarkan produk dan menerapkan strategi penjualan yang efektif cenderung mengalami kesulitan dalam meningkatkan transaksi. Oleh karena itu, diperlukan langkah strategis seperti pelatihan keterampilan, peningkatan pemahaman produk, perbaikan lingkungan kerja, serta pemberian insentif guna meningkatkan motivasi kerja dan pencapaian target penjualan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **"Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Area Ciputat"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang penelitian di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial di Indomaret Area Ciputat ?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial Indomaret Area Ciputat?
3. Apakah motivasi dan lingkungan

kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan di Indomaret Area Ciputat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dibuat di atas, maka tujuan dari penelitian ini meliputi:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial di Indomaret Area Ciputat.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial di Indomaret Area Ciputat.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara simultan di Indomaret Area Ciputat.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2020: 6) berpendapat “manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lain karena yang dikelola adalah manusia, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas.

Pendapat lainnya disampaikan Hasibuan (2020:10) mengemukakan bahwa “ manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan,

karyawan, dan masyarakat”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2020:2) menyampaikan “manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Selanjutnya menurut Ardana (2020:5) berpendapat “manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan”. Pendapat lainnya disampaikan Hamali (2021:2) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, gaya, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari: rekrutmen, seleksi sumber daya manusia, gaya sumber daya manusia, pemeliharaan sumber daya manusia, dan penggunaan sumber daya manusia.

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2021:62) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen atau seleksi, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesejahteraan kerja, hubungan industrial, dan penelitian sumber daya manusia. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Perencanaan sumber daya manusia.
Perencanaan sumber daya

- manusia merupakan suatu proses yang secara sistematis yang mengkaji kebutuhan sumber daya manusia untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi yang sesuai dengan yang dibutuhkan. Dengan kata lain, perencanaan sumber daya manusia merupakan proses penentuan jumlah dan mutu, atau kualifikasi sumber daya manusia di masa yang akan datang.
- b. Rekrutmen dan seleksi.
- Rekrutmen merupakan salah satu proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan agar mereka melepas pekerjaan pada sebuah organisasi. Hasil dari rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang memenuhi persyaratan. Sedangkan seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan.
- c. Gaya sumber daya manusia.
- Salah satu upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan dan gaya.
- d. Kompensasi.
- Pemberian balas jasa sebagai imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi. Imbalan yang diberikan kepada karyawan dapat berupa gaji atau upah, insentif, tunjangan atau pelayanan, dan imbalan finansial.
- e. Keselamatan dan kesehatan kerja.
- Keselamatan kerja merupakan suatu upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja. Sedangkan kesehatan kerja adalah terbebasnya pekerja dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja.
- f. Hubungan industrial.
- Sebuah sistem hubungan yang terbentuk antara dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari pengusaha, pekerja maupun pemerintah.
- g. Penelitian sumber daya manusia.
- Kegiatan tentang sumber daya manusia sebuah perusahaan dengan maksud memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan organisasi. Riset sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai semua kegiatan yang melibatkan proses perencanaan, pengumpulan, analisis dan pelaporan dengan tujuan memperbaiki pembuatan keputusan yang berkaitan dengan identifikasi dan penyelesaian masalah dalam manajemen sumber daya manusia.
- Berdasarkan fungsi di atas, bertujuan dalam meningkatkan hasil pertumbuhan dalam sebuah perusahaan. Dikarenakan jika seorang karyawan mampu meningkatkan kinerjanya maka akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disamping itu juga perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor lain yang yang menjadi hambatan dalam

pencapaian tujuan.

C. Motivasi

Menurut Sutrisno dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” (2019:146), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu; oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

D. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:47), Definisi “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok)”.

E. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2020:67) pengertian “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

F. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2020:64) “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah karena sifatnya sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul”. Hipotesis dalam penelitian ini adalah harapan yang dinyatakan oleh peneliti mengenai hubungan antara variabel-variabel di dalam masalah penelitian.

Sementara menurut Arikunto (2019:71) menyampaikan bahwa “hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Berdasarkan uraian teori di atas maka penulis membuat hipotesis sebagai

berikut:

$H_01 : \rho_1 = 0 :$	Diduga tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial di Indomaret Area Ciputat.
$H_{a1} : \rho_1 \neq 0 :$	Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial di Indomaret Area Ciputat.
$H_02 : \rho_2 = 0 :$	Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial di Indomaret Area Ciputat.
$H_{a2} : \rho_2 \neq 0 :$	Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial di Indomaret Area Ciputat.
$H_03 : \rho_3 = 0 :$	Diduga tidak terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara simultan di Indomaret Area Ciputat.
$H_{a3} : \rho_3 \neq 0 :$	Diduga terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara simultan di Indomaret Area Ciputat.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian pendekatan kuantitatif, menurut Sugiyono (2020: 35) “dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Menurut Sujarwini (2020:39) “penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”. Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independent motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

Berawal dari pemikiran untuk mempermudah penyediaan kebutuhan pokok sehari-hari karyawan, maka pada tahun 1988 didirikanlah sebuah gerai yang diberi nama Indomaret. Sejalan pengembangan operasional toko, perusahaan tertarik untuk lebih mendalami dan memahami berbagai kebutuhan dan perilaku konsumen dalam berbelanja. Guna mengakomodasi tujuan tersebut, beberapa orang karyawan ditugaskan

untuk mengamati dan meneliti perilaku belanja masyarakat. Kesimpulan yang didapat adalah bahwa masyarakat cenderung memilih belanja di gerai modern berdasarkan alasan kelengkapan pilihan produk yang berkualitas, harga yang pasti dan bersaing, serta suasana yang nyaman.

Visi : Menjadi aset nasional dalam bentuk jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan global.

Misi : Melayani serta memberi solusi bagi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan produk maupun jasa dengan mudah dan hemat.

Budaya : Dalam bekerja kami menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, kebenaran dan keadilan, kerja sama tim, kemajuan melalui inovasi yang ekonomis, dan kepuasan pelanggan.

Motto : Mudah & Hemat.

B. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas

a. Hasil Pengujian Validitas Untuk Motivasi (X1)

Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi			
Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0,614	0,207	Valid
2	0,506	0,207	Valid
3	0,548	0,207	Valid
4	0,514	0,207	Valid
5	0,530	0,207	Valid
6	0,571	0,207	Valid
7	0,762	0,207	Valid
8	0,735	0,207	Valid
9	0,607	0,207	Valid
10	0,356	0,207	Valid

Dengan demikian, kuesioner yang telah diolah dan diuji validitas dengan menggunakan SPSS versi 25 yang mendapatkan hasil uji dengan nilai R-Hitung lebih besar dari R-Tabel yaitu

0,207 dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut adalah valid.

b. Pengujian Validitas Untuk Lingkungan Kerja

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0,413	0,207	Valid
2	0,578	0,207	Valid
3	0,446	0,207	Valid
4	0,565	0,207	Valid
5	0,579	0,207	Valid
6	0,621	0,207	Valid
7	0,825	0,207	Valid
8	0,744	0,207	Valid
9	0,695	0,207	Valid
10	0,381	0,207	Valid

Dengan demikian, kuesioner yang telah diolah dan diuji validitas dengan menggunakan SPSS versi 25 yang mendapatkan hasil uji dengan nilai R-Hitung lebih besar dari R-Tabel yaitu 0,207 dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut adalah valid.

c. Pengujian Validitas Untuk Kinerja Karyawan

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0,313	0,207	Valid
2	0,653	0,207	Valid
3	0,539	0,207	Valid
4	0,444	0,207	Valid
5	0,515	0,207	Valid
6	0,411	0,207	Valid
7	0,673	0,207	Valid
8	0,538	0,207	Valid
9	0,650	0,207	Valid
10	0,530	0,207	Valid

Dengan demikian, kuesioner yang telah diolah dan diuji validitas dengan menggunakan SPSS versi 25 yang mendapatkan hasil uji dengan nilai R-Hitung lebih besar dari R-Tabel yaitu 0,207 dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah:

1. Jika nilai Alpha Cronbach $< 0,6$ maka suatu variable dinyatakan tidak reliable
2. Jika nilai Alpha Cronbach $> 0,6$ maka suatu variable dinyatakan reliabel

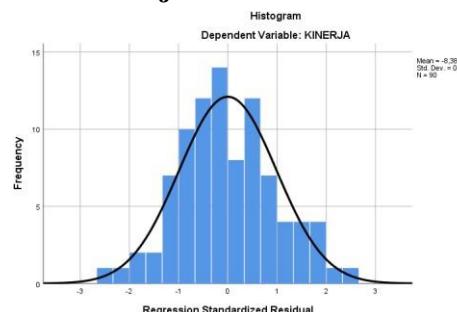
a. Uji Reliabilitas

Variabel	Chronbach Alpha	Standar Krisis Alpha	Keputusan
Motivasi	0,773	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,785	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,705	0,60	Reliabel

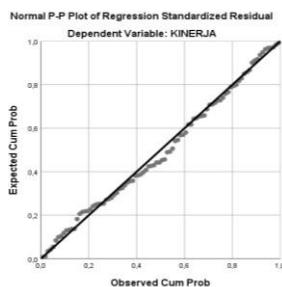
Berdasarkan tabel hasil uji Reliabilitas untuk variabel motivasi (X1) diperoleh nilai Chronbach Alpha sebesar 0,773, kemudian lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,785 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,705, dimana semuanya lebih besar dari 0,060. Maka dengan demikian disimpulkan reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk gunung di atas sejajar dengan angka 0 (nol) atau membentuk gunung yang sempurna dan tidak melenceng ke kanan atau ke kiri.



menunjukkan bahwa data atau titik-titik penyebaran telah mengikuti garis diagonal, maka hasil model regresi ini telah memenuhi normalitas, yang artinya nilai residual tersebut adalah normal.

Tabel Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.13819510
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.048
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig.2-tailed) sebesar 0,200. Karena signifikansi lebih dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$, maka nilai residual tersebut telah normal.

b. Uji Multikolininearitas

Hasil Uji Multikolininearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics
1 (Constant)	16,979	3,779			4,493	.000	
MOTIVASI	.218	.078	.257	2,810	.006	.981	1,019
LINGKUNGAN KERJA	.361	.076	.435	4,763	.000	.981	1,019

a. Dependent Variable: KINERJA

diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel bebas atau independent yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik adalah lebih besar dari nilai ketetapan 0,1 yaitu 0,981 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) semua

variabel bebas yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik mendapat nilai 1,019 yang artinya lebih kecil dari nilai ketetapan untuk VIF yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami gejala multikolininearitas.

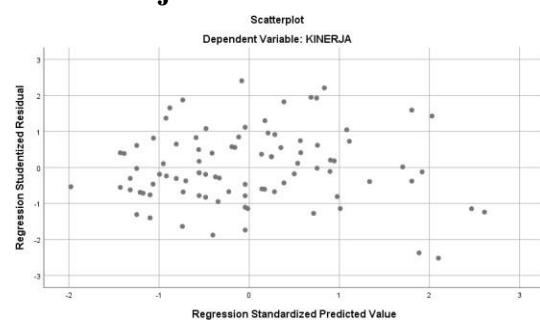
c. Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.535 ^a	.286	.270	3,17406	1,761
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Berdasarkan hasil di atas maka dapat diperoleh hasil autokorelasi yaitu dimana nilai Du sebesar 1,7026, nilai Dw 1,761 dan nilai 4-Du sebesar 2,2974. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa du < dw < 4-du yang artinya tidak terjadi gejala autokorelasi.

d. Uji Heterokedastisitas



Pada gambar diatas scatter plot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y (Kinerja Karyawan), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Sehingga model regresi ini layak dipakai untuk penelitian ini.

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independent, adjusted R square yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi

yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Untuk mengetahui informasi kontribusi besarnya pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Indomaret area ciputat dapat dijelaskan sebagai berikut:

Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.317*	.100	.090	3.54364
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI				

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,090 yang artinya variabel motivasi (X1) Memberikan kontribusi Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat nilai R atau Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,317 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 31,7% sedangkan sisanya sebesar (100-31,7%) = 68,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial antara Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.471*	.222	.213	3.29809
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK				

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat nilai R atau Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,471 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 47,1% sedangkan sisanya sebesar (100-47,1%) = 52,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535*	.286	.270	3.17406
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI				

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat nilai *R Square* atau Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,286 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variable Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan sebesar 28,6% sedangkan sisanya sebesar (100-28,6%) = 71,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (Statistik)

Adapun untuk menentukan besarnya nilai t_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1)$$

α = taraf nyata 5%

$$t_{tabel} = t(\alpha/2 ; 90-2-1)$$

maka diperoleh $(90-2-1) = 87$, maka $t_{tabel} 1,998$

Kriteria dikatakan signifikansi jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p value < Sig. 0,05$.

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_0 ditolak

Berikut Hasil Uji t :

	Hasil Uji t				
	Coefficients ^a		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sign.
1 (Constant)	16.979	3.779		4.493	.000
MOTIVASI	.218	.078		.257	.810
LINGKUNGAN KERJA	.361	.076		.435	4.763
a. Dependent Variable: KINERJA					

- Hasil analisis pada tabel 4.26 untuk variabel Motivasi terhadap Kinerja

karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,810 > 1,998)$ hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

- b. Hasil analisis pada tabel 4.26 untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,763 > 1,998)$ hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel (Y) digunakan uji F.

Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan $F_{tabel} = F(k ; n-k)$, maka diperoleh $F_{tabel} = F(2 ; 90-2)$, jadi $F_{tabel} = 3,100$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau p value $< \text{Sig. } 0,05$.

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Adapun uji simultan F dapat dilihat pada tabel diberikut ini:

Hasil Uji F (Simultan)						
ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1. Regression	351,604	2	175,802	17,450	,000 ^b	
Residual	876,496	87	10,075			
Total	1228,100	89				
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI						

Hasil pengujian di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(17,450 > 3,100)$ hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan pada bab – bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut.

- Variabel Motivasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Variabel Kinerja karyawan kerja (Y) Indomaret yang dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,810 > 1,998$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Dengan nilai persamaan regresi linear sederhana $Y = 28,469 + 0,269X_1$ Konstanta bernilai positif yang artinya mempunyai hubungan yang positif. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Indomaret yang dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,763 > 1,998)$ hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan nilai persamaan regresi linear sederhana $Y = 20,448 + 0,390X_2$, Konstanta bernilai positif yang artinya

mempunyai hubungan yang positif. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan Indomaret berpengaruh positif dan signifikan hal ini berdasarkan persamaan regresi $Y = 16,979 + 0,218X_1 + 0,361X_2 + 3,779$, Uji simultan dengan nilai F hitung = $17,450 > 3,100$ dengan signifikan $< 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, Sehingga Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

B. Saran

Berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh pada penelitian yang terkait dengan Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja karyawan, maka peneliti akan mengemukakan beberapa saran, semoga saran ini dapat bermanfaat bagi Indomaret. Adapun saran-saran yang ingin peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Dari jawaban responden indikator kebutuhan dasar dengan pernyataan "Saya menggunakan fasilitas dasar seperti tempat istirahat dan toilet di toko yang sudah memadai.". Dimana hanya mendapat skor sebesar 3,44 dengan keterangan kurang baik. Penulis menyarankan agar perusahaan melakukan evaluasi

langsung terhadap kondisi fasilitas dasar seperti tempat istirahat dan toilet toko. Jika ditemukan bahwa fasilitas tidak memenuhi standar kenyamanan dan kebersihan, segera lakukan renovasi atau perbaikan yang diperlukan.

2. Dari jawaban responden indikator Pencahayaan dengan pernyataan "Saya bekerja dengan Pencahayaan yang merata di tempat kerja sehingga tidak menyilaukan mata.". Dimana mendapat skor sebesar 3,38 dengan keterangan kurang baik. Penulis menyarankan agar perusahaan dapat melakukan audit pencahayaan di area kerja secara berkala untuk memastikan distribusi cahaya merata. Menggunakan lampu dengan spesifikasi yang tepat dengan memastikan lampu yang digunakan memiliki intensitas dan suhu warna yang sesuai dengan lingkungan kerja minimarket (idealnya 300-500 lux dengan suhu warna 4000-5000 Kelvin untuk kenyamanan visual). Gunakan diffuser atau penutup lampu untuk menghindari cahaya langsung ke mata.
3. Dari jawaban responden indikator Kualitas kerja dengan pernyataan "Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terjadi kesalahan" dimana hanya mendapat skor 3,34 dengan keterangan kurang baik. Penulis menyarankan agar pihak perusahaan melakukan perhitungan rasio beban kerja dan tekanan operasional karena

kurangnya ketelitian dalam bekerja bisa disebabkan oleh beban kerja yang terlalu tinggi atau tekanan waktu yang berlebihan. Bekali pelatihan rutin yang menekankan pentingnya ketelitian, terutama dalam pekerjaan yang berhubungan langsung dengan uang, stok, barang dan jasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah (2020) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indicator)* .Nusa Media. Yogyakarta.
- Amirullah (2021) *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ardana (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto Suharsimi (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi. Irham (2021) *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni. Abdurahman (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Firmansyah dan Mahardhika (2021) *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali. Imam (2019) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali Arif Yusuf (2020) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakata: Center for Academic Publishing.
- Handayani. Ririn (2020) *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Hariandja (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijianto (2019) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Maholtra. Naresh K (2018) *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2020) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson (2021) *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.

- Michael R Carrell (2020) *Human Resource Management Global for managing Diverse Workplace*, Edition, Prencie Hall Inc. Nre Jersey.
- Nugroho (2021) *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus*. Jurnal Kajian Akuntansi, 2(1), 98-107.
- Randi (2021) *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: Andi.
- Ratundo dan Sacket (2020) *The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job*.
- Rivai Veithzal (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Safroni (2021) *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Salam, Burhanuddin (2020) *Pengantar Filsafat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Santoso. Singgih (2019) *Statistik Parametik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2020) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora. Bilson (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela (2020) *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto (2021) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto (2020) *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Sofyandi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Solihin, Ismail (2021) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Stoner dalam Wijayanti (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revsi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudjana (2019) *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. V. Wiratna. (2020) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sutrisno. Edi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Umi Narimawati (2020) *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.

Wexley dan Yukl (2019) *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Aksara.

Wibowo (2021) *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan (2021) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Zainal (2020) *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Abdullah (2020) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.