

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA CABANG MENGGER SUKAATI

Nazra Faiza Amna Haqya¹, Nursifa Aulia², Mila Milawati, Yesi Dwi Agustin³, Erna Herlinawati⁴
Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Bandung
E-mail: [*nazrafaiza@student.inaba.ac.id](mailto:nazrafaiza@student.inaba.ac.id)¹

ABSTRAK

Studi ini bertujuan menganalisis kontribusi motivasi dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan di PT Indomarco Prismaatama Cabang Mengger Sukaati. Kinerja karyawan berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan rendahnya motivasi dan lingkungan kerja yang kurang mendukung diduga memengaruhi produktivitas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif-verifikatif. Sampel ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling), sehingga seluruh populasi yang berjumlah 14 karyawan dijadikan responden. Analisis data dilakukan melalui statistik deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan rata-rata skor motivasi kerja sebesar 26,36, lingkungan kerja 25,79, dan kinerja karyawan 22,86. Data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi One-Sample Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 ($>0,05$). Uji multikolinearitas menghasilkan nilai tolerance 0,141 dan VIF 7,105 pada masing-masing variabel independen. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 3,465 - 0,357X_1 + 1,082X_2$, yang menunjukkan koefisien negatif pada motivasi kerja dan koefisien positif pada lingkungan kerja. Uji parsial menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,324 $> 0,05$), sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan (sig. 0,017 $< 0,05$). Uji simultan menghasilkan nilai Fhitung sebesar 12,794 dengan signifikansi 0,001 ($<0,05$), sehingga motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada lokasi penelitian.

Kata kunci

Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linear Berganda

ABSTRACT

This study aims to analyze the partial and simultaneous contributions of work motivation and the work environment to employee performance at PT Indomarco Prismaatama, Mengger Sukaati Branch. Employee performance plays a crucial role in achieving organizational goals, while low work motivation and an unsupportive work environment are assumed to reduce productivity. This study employed a quantitative method with a descriptive-verificative research design. The sample was determined using a saturated sampling technique (total sampling), involving all 14 employees as respondents. Data were analyzed using descriptive statistics, classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), multiple linear regression analysis, as well as t-test and F-test. The results showed that the average scores of work motivation, work environment, and employee performance were 26.36, 25.79, and 22.86, respectively. The data were normally distributed, with a One-Sample Kolmogorov-Smirnov significance value of 0.200 (>0.05). The multicollinearity test produced a tolerance value of 0.141 and a Variance Inflation Factor (VIF) value of 7.105 for each independent variable. The regression equation obtained was $Y = 3.465 - 0.357X_1 + 1.082X_2$, indicating a negative coefficient for work motivation and a positive coefficient for the work environment. The partial test revealed that work motivation had no significant effect on employee performance (Sig. = 0.324 > 0.05), whereas the work environment had a positive and significant effect (Sig. = 0.017 < 0.05).

Keywords

Simultaneously, work motivation and the work environment significantly affected employee performance, with an F-value of 12.794 and a significance value of 0.001 (<0.05). These findings indicate that the work environment is the more dominant factor in improving employee performance in the research setting.

Work Motivation, Work Environment, Employee Performance, Multiple Linear Regression

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting sebagai aset strategis organisasi dalam merealisasikan target korporasi. Keberhasilan perusahaan tidak sekadar bertumpu pada aspek permodalan, penguasaan teknologi, atau ketepatan strategi bisnis, melainkan sangat determinan pada kualitas SDM yang dikelola. Karyawan dengan performa tinggi berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas, mutu layanan, serta eksistensi perusahaan di tengah iklim kompetisi yang ketat. Konsekuensinya, identifikasi terhadap beragam determinan performa pegawai menjadi hal krusial bagi pihak manajemen dalam mengawal ketercapaian sasaran organisasi secara berdaya guna dan berhasil guna.

Akselerasi industri ritel modern di Indonesia memicu eskalasi persaingan yang kian kompetitif. Kondisi ini menuntut korporasi untuk terus mengoptimalkan kualitas pelayanan pelanggan, sebagaimana yang diupayakan oleh PT Indomarco PrismaTama melalui ekspansi jaringan gerainya. Dalam sektor ritel, mutu layanan memiliki ketergantungan yang tinggi pada performa lini depan (frontliner) karena keterlibatan interaksi langsung dengan konsumen. Penurunan kinerja pada level ini berdampak linear terhadap degradasi kualitas layanan, kepuasan pelanggan, serta capaian target korporasi. Oleh karena itu, pengelolaan faktor-faktor stimulan kinerja menjadi aspek fundamental dalam mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan.

Merujuk pada Hasibuan (2019), kinerja didefinisikan sebagai output kerja yang dihasilkan individu dalam mengemban tugasnya, yang didasarkan pada kompetensi, pengalaman, kesungguhan, serta akuntabilitas. Fluktuasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh dimensi internal individu maupun eksternal organisasi. Dalam ranah manajemen SDM, motivasi dan lingkungan kerja menjadi dua variabel prediktor yang paling intensif dikaji karena signifikansinya dalam mengonstruksi mutu dan produktivitas kerja pegawai.

Konsep motivasi dalam ranah profesional diartikan sebagai stimulus psikologis dari dalam diri yang menggerakkan seorang pegawai agar menggapai target spesifik. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan akuntabilitas, etos kerja yang superior, serta orientasi yang kuat terhadap pemenuhan target korporasi. Sebaliknya, defisit motivasi berpotensi mendegradasi produktivitas, tingkat kedisiplinan, dan tanggung jawab kerja. Hasibuan (2019) memetakan bahwa motivasi kerja diestimasi oleh pemenuhan hierarki kebutuhan, mencakup aspek fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri, yang pemenuhannya diproyeksikan mampu menstimulasi kinerja yang optimal.

Di samping faktor internal tersebut, eksistensi lingkungan kerja bertindak sebagai determinan eksternal yang krusial bagi performa pegawai. Merujuk pada Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja mencakup seluruh konstelasi situasi di ruang lingkup kerja, yang mencakup aspek material maupun psikososial, di mana hal ini berimplikasi langsung pada pelaksanaan kewajiban para pekerja. Atmosfer kerja yang representatif, aman, bersih, serta diimbangi hubungan interpersonal yang harmonis terbukti mampu mengeskalisasi semangat dan produktivitas. Sebaliknya, kondisi lingkungan yang tidak kondusif memicu

distorsi kenyamanan, mereduksi motivasi, dan mengaburkan pencapaian target organisasi. Kenyataan ini menuntut urgensi manajemen untuk merekayasa lingkungan kerja yang akomodatif bagi efisiensi operasional.

Studi terdahulu oleh Ardansyah dkk. (2024) mengonfirmasi adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi serta kondisi tempat bertugas bagi produktivitas pegawai pada divisi EDP PT Indomarco Prismatama wilayah Lampung. Meskipun demikian, studi tersebut mengindikasikan adanya anomali kedisiplinan dan relasi antar-karyawan pada sektor ritel yang berdampak pada fluktuasi absensi. Selain itu, penelitian tersebut masih menyisakan keterbatasan ruang lingkup, seperti keterbatasan ukuran sampel, lokus yang tereduksi pada satu divisi, serta belum mampu merepresentasikan karakteristik organisasional di cabang lain. Atas dasar kesenjangan (gap) tersebut, studi lanjutan pada cabang yang berbeda menjadi krusial guna menghasilkan konklusi yang lebih komprehensif dan generalisasi yang lebih kuat.

Pemilihan PT Indomarco Prismatama Cabang Mengger Sukaati sebagai lokus penelitian didasarkan pada tingginya intensitas operasional korporasi yang menuntut optimalisasi kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kendati demikian, hasil observasi awal dan prasurvei melalui kuesioner mengindikasikan adanya anomali pada dimensi motivasi serta kondisi lingkungan kerja. Gejala empiris tersebut disinyalir berimplikasi negatif terhadap pencapaian kinerja personalia, sehingga memerlukan analisis mendalam untuk memetakan hubungan kausalitas antarvariabel tersebut.

Berlandaskan urgensi fenomena di atas, studi ini difokuskan untuk menganalisis dampak dorongan psikologis kerja serta lingkungan tempat bertugas bagi performa personel pada PT Indomarco Prismatama di Cabang Mengger Sukaati, baik secara parsial maupun simultan. Secara teoritis, luaran penelitian ini diproyeksikan mampu memberikan sumbangsih teoretis dalam memperluas cakrawala kepustakaan pengelolaan SDM, terutama pada dimensi determinan kinerja. Secara praktis, temuan empiris dalam studi ini diproyeksikan menjadi instrumen evaluasi dan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam memformulasikan kebijakan strategis terkait stimulasi motivasi, rekonstruksi lingkungan kerja, dan eskalasi kinerja demi pencapaian target organisasi yang optimal.

2. METODE PENELITIAN

Riset ini dioperasionalkan dengan metodologi kuantitatif memanfaatkan desain eksplanatori deskriptif serta verifikatif. Varian deskriptif difungsikan guna memotret keadaan riil terkait motivasi staf, situasi tempat bertugas, serta efektivitas hasil kerja pegawai di lingkup PT Indomarco Prismatama cabang Mengger Sukaati berdasarkan data teoretis responden. Sementara itu, pendekatan verifikatif diaplikasikan untuk menguji signifikansi pengaruh antarvariabel melalui pengujian hipotesis berbasis analisis statistik. Selaras dengan Sugiyono (2023), metode kuantitatif difungsikan untuk menguji hipotesis menggunakan data numerik yang diolah secara statistik guna menjelaskan interaksi antarvariabel secara objektif.

Lokus penelitian ini ditetapkan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Mengger Sukaati yang bergerak di sektor ritel modern. Populasi target mencakup segenap pegawai di unit operasional tersebut. Akibat keterbatasan jumlah elemen populasi, penarikan elemen amatan bersandar pada metode sensus (sampling jenuh), yang memosisikan ke-14 personel sebagai subjek riset. Langkah ini ditempuh guna meminimalisasi bias serta menjamin representasi data lapangan secara utuh.

Basis data yang dikumpulkan mencakup kategori informasi primer maupun sekunder. Informasi primer diperoleh secara langsung lewat instrumen angket yang didistribusikan kepada para pekerja. Butir pertanyaan dalam angket dikembangkan berdasarkan kisi-kisi operasionalisasi tiap-tiap konstruk, meliputi aspek motivasi sebagai variabel bebas ke-1 (X_1), kondisi lingkungan tempat kerja selaku variabel bebas ke-2 (X_2), serta performa tugas sebagai variabel terikat (Y). Sementara itu, data pendukung (sekunder) dihimpun melalui penelusuran dokumen ilmiah yang mencakup buku teks, artikel berkala ilmiah, beserta publikasi riset terdahulu yang relevan dalam ranah manajemen sumber daya manusia.

Tabulasi serta komputasi data diselesaikan berbantuan program aplikasi statistik SPSS. Prosedur pengujian dimulai dari penyajian statistik deskriptif guna memetakan sebaran nilai terendah, tertinggi, rata-rata hitung (mean), serta deviasi standar pada masing-masing konstruk. Tahap berikutnya adalah pengujian asumsi parametrik sebagai prasyarat keabsahan estimasi model linear berganda. Rangkaian uji tersebut mencakup deteksi normalitas error lewat pendekatan One-Sample Kolmogorov-Smirnov, identifikasi multikolinearitas berbasis nilai tolerance serta Variance Inflation Factor (VIF), dan pemeriksaan heteroskedastisitas demi mendeteksi gejala ketidakselarasan varians residual model. Ketika model terbukti lolos dari seluruh prasyarat tersebut, pemodelan inferensial dieksekusi melalui persamaan regresi linear berganda terstandar:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Di mana:

Y = Indikator Kinerja Karyawan

a = Nilai Intersep / Konstanta Model

β_1 = Koefisien Estimasi Variabel Motivasi Kerja

β_2 = Koefisien Estimasi Variabel Lingkungan Kerja

X_1 = Variabel Stimulus Motivasi Kerja

X_2 = Kondis Fisik dan Non-fisik Lingkungan Kerja

e = Error

Pembuktian hipotesis operasional dipilah ke dalam dua tahap analisis, yakni uji parsial (uji t) guna mendeteksi tingkat keberartian dampak tiap-tiap konstruk secara mandiri, serta pengujian simultan (uji F) demi menakar imbas kolektif seluruh prediktor pada taraf signifikansi $\alpha < 0,05$.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif diterapkan untuk mengidentifikasi profil dan karakteristik sebaran data penelitian. Hasil olah data statistik deskriptif berbantuan perangkat lunak SPSS disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja (X_1)	14	8.00	35.00	26.3571	8.70550
Lingkungan Kerja (X_2)	14	9.00	35.00	25.7857	7.82676
Kinerja Karyawan (Y)	14	9.00	30.00	22.8571	6.82594
Valid N (listwise)	14				

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan hasil data di atas, segenap indikator penelitian diestimasi berdasarkan total 14 responden ($N = 14$). Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki rentang skor terendah 8,00 hingga skor tertinggi 35,00, dengan raihan rata-rata (mean) sebesar 26,36 dan standar deviasi 8,71. Representasi nilai rata-rata tersebut mengindikasikan bahwa secara umum motivasi kerja karyawan berada pada kategori yang cukup baik.

Pada variabel lingkungan kerja, tercatat titik terendah pada 9,00 dan titik tertinggi berada pada posisi 35,00, disertai perolehan rerata sebesar 25,79 dan simpangan baku (standar deviasi) 7,83. Angka ini merefleksikan bahwa mayoritas responden menilai atmosfer lingkungan kerja di PT Indomarco Prismatama Cabang Mengger Sukaati telah berada pada kondisi yang cukup kondusif.

Sementara itu, variabel kinerja karyawan mengindikasikan sebaran nilai minimum 9,00 dan batas atas bernilai 30,00, dengan akumulasi mean sebesar 22,86 serta standar deviasi 6,83. Pola distribusi nilai tersebut membuktikan bahwa tingkat performa kerja karyawan secara umum terklasifikasi dalam kategori yang cukup baik.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Uji sebaran normalitas galat (residual) dievaluasi bersandarkan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Ketentuan batas uji menggariskan bahwa error regresi dapat dinyatakan memenuhi distribusi normal jika nilai peluang probabilitas (*Asymp. Sig. 2-tailed*) melampaui angka 0,05 ($> 0,05$).

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Residual

Parameter Pengujian	Unstandardized Residual
N	14
Normal Parameters (Mean)	.0000000
Normal Parameters (Std. Deviation)	3.74270180
Most Extreme Differences (Absolute)	.170
Most Extreme Differences (Positive)	.088
Most Extreme Differences (Negative)	-.170
Test Statistic	.170
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Mengacu pada luaran statistik tabel di atas, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* senilai 0,200. Mengingat nilai probabilitas tersebut melebihi ambang batas yang ditentukan ($0,200 > 0,05$), secara konklusif dapat dinyatakan bahwa unsur residual model terkondisi dalam sebaran normal, yang berarti prasyarat uji normalitas regresi ini sukses dipenuhi.

3.2.2 Uji Multikolinearitas

Deteksi gejala multikolinearitas dijalankan guna menguji ada tidaknya hubungan linearitas yang tumpang tindih antar-variabel bebas di dalam struktur regresi. Model regresi dinyatakan terbebas dari bias multikolinearitas apabila memenuhi kriteria nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 .

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

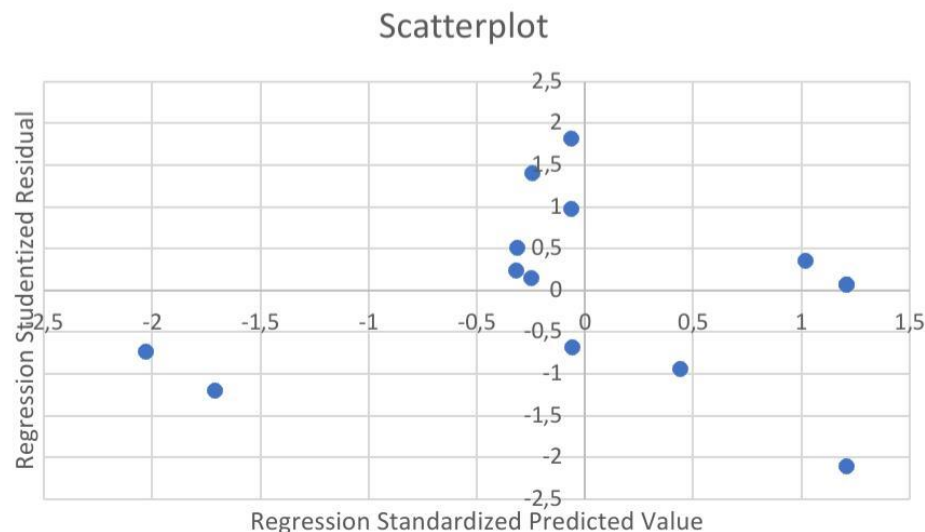
Variabel Independen	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0.141	7.105
Lingkungan Kerja	0.141	7.105

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Output kalkulasi pada tabel di atas membuktikan bahwa tiap-tiap prediktor mencatat besaran Tolerance senilai 0,141 ($> 0,10$) beriringan dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 7,105 (< 10). Berdasarkan capaian indikator empiris tersebut, secara definitif dapat disimpulkan bahwa struktur regresi ini lolos dari kendala multikolinearitas.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Deteksi terhadap potensi ketidaksamaan varians residual dilakukan melalui uji heteroskedastisitas. Hasil plot grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan meluas di sekitar area angka nol tanpa membentuk suatu pola linearitas khusus. Karakteristik sebaran data tersebut mengonfirmasi bahwa model regresi yang diuji tidak mengalami gangguan asumsi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Pemodelan inferensial regresi linear berganda difungsikan untuk memproyeksikan kecenderungan arah sekaligus nilai signifikansi dampak dari variabel motivasi serta lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai. Merujuk pada pemrosesan informasi lewat perangkat lunak SPSS, dihasilkan koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda & Uji t

Model	Unstandardized Coeff.		Standardized Coeff.		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	4,365	3,874		1.127	.284
Motivasi Kerja	-0,357	0,346	-.455	-1.033	.324
Lingkungan Kerja	1,082	0,384	1.241	2.815	.017

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berlandaskan matriks statistik pada Tabel 4, formulasi hubungan linier berganda yang terbentuk dapat dirumuskan melalui model persamaan:

$$Y = 4,365 - 0,357X_1 + 1,082X_2$$

Struktur estimasi matematis di atas dijabarkan melalui poin-poin penalaran di bawah ini:

- Nilai Konstanta (a) = 4,365: Memberikan makna teoretis bahwa ketika dimensi motivasi kerja (X_1) beserta lingkungan tempat bertugas (X_2) dikondisikan tetap (*fixed*) atau bernilai 0, maka estimasi kuantitatif dari tingkat capaian hasil kerja pegawai (Y) diproyeksikan ajeg di angka 4,365 satuan.
- Koefisien Regresi Motivasi Kerja (β_1) = -0,357: Merefleksikan koefisien arah yang berlawanan (*negatif*). Angka ini memperlihatkan bahwa tiap terjadi penambahan senilai satu unit pada variabel pemicu dorongan kerja (X_1), maka tingkat efektivitas tugas pegawai diprediksi akan mengalami penurunan sebanyak 0,357 unit, dengan catatan variabel bebas pendamping berada pada kondisi tidak berubah (*ceteris paribus*). Meskipun demikian, dampak tersebut tidak terkonfirmasi pada tingkat populasi karena tidak memenuhi syarat signifikansi statistik ($p = 0,324 > 0,05$).
- Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (β_2) = 1,082: Menunjukkan kecenderungan efek yang searah (*positif*). Angka ini mengindikasikan bahwa tiap terjadi eskalasi sebesar satu unit pada dimensi lingkungan tempat bertugas, maka capaian performa pegawai diprediksi akan mengalami peningkatan sebanyak 1,082 satuan, dengan patokan variabel independen pendamping bersifat tidak berubah.

3.4 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan (uji F) difungsikan untuk memverifikasi hipotesis riset terkait eksistensi dampak kolektif atau simultan dari faktor pemicu dorongan kerja serta lingkungan tempat bertugas terhadap produktivitas pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	423.613	2	211.806	12.794	.001
Residual	182.102	11	16.555		
Total	605.714	13			

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Bersandarkan matriks kalkulasi ANOVA di atas, didapatkan nilai F_{hitung} mencapai 12,794 beriringan dengan nilai peluang signifikansi sebesar 0,001. Oleh karena parameter probabilitas tersebut berada jauh di bawah nilai ambang kritis yang ditetapkan ($0,001 < 0,05$), hasil empiris ini memperlihatkan secara nyata bahwa variabel motivasi bersama dengan kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh kolektif yang signifikan terhadap capaian hasil kerja staf di lingkungan PT Indomarco Prismatama unit Cabang Mengger Sukaati.

3.5 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial (uji t) ditujukan guna memetakan tingkat keberartian dampak dari tiap-tiap prediktor secara mandiri terhadap variabel terikat. Mengacu pada luaran estimasi koefisien pada Tabel 4, rincian pengujian hipotesis parsial dipaparkan sebagai berikut:

- Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Variabel dorongan psikologis kerja mencatat nilai t_{hitung} senilai -1,033 dengan tingkat signifikansi 0,324. Mengingat nilai probabilitas tersebut melebihi ambang batas ($0,324 > 0,05$),

secara konklusif dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja tidak memberikan kontribusi nyata terhadap performa pegawai pada PT Indomarco Prismatama Cabang Mengger Sukaati.

- b. Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Konstruksi lingkungan tempat bertugas mencatatkan besaran nilai t_{hitung} sebesar 2,815 beriringan dengan tingkat signifikansi 0,017. Karena nilai signifikansi berada di bawah standar deviasi kekeliruan ($0,017 < 0,05$), fakta empiris ini memvalidasi bahwa penataan lingkungan kerja memberikan andil searah (positif) yang nyata dalam memacu peningkatan hasil kerja karyawan.

3.6 Pembahasan

Hasil analisis data kuantitatif dalam riset ini memberikan bukti bahwa variabel motivasi tidak mempunyai andil yang bermakna bagi produktivitas staf. Kenyataan tersebut memperlihatkan bahwa stimulasi motivasi bukan merupakan determinan utama dalam eskalasi performa pegawai pada PT Indomarco Prismatama Cabang Mengger Sukaati. Kondisi ini ditengarai akibat eksistensi faktor struktural yang lebih dominan, seperti standardisasi sistem kerja, kejelasan pembagian tugas (job description), serta rigiditas pengawasan melekat yang mengondisikan personel untuk tetap beroperasi memenuhi target organisasi tanpa terpengaruh oleh fluktuasi tingkat motivasi individual mereka.

Di sisi lain, pembuktian statistik menunjukkan bahwa situasi tempat bertugas memberikan pengaruh searah yang riil terhadap capaian kerja pegawai. Keterkaitan searah ini mengonfirmasi bahwa intervensi pada ruang kerja agar kondusif, terlindungi, serta bersih, yang diimbangi dengan keharmonisan hubungan interpersonal, mampu mengeskalasi etos serta produktivitas kerja. Kondisi lingkungan yang kondusif terbukti memicu efisiensi dan efektivitas dalam menuntaskan tugas, sekaligus memvalidasi postulat teori manajemen sumber daya manusia mengenai urgensi stabilitas dimensi fisik dan non-fisik dalam mendukung efektivitas organisasi.

Melalui pengujian kolektif, perpaduan antara aspek dorongan kerja dengan lingkungan tempat bertugas terbukti menjadi prediktor yang signifikan bagi performa karyawan. Eksistensi hubungan kolektif ini mengindikasikan bahwa strategi optimalisasi produktivitas pada sektor ritel modern tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan menuntut sinergi yang harmonis antara rekonstruksi infrastruktur lingkungan kerja dan penguatan instrumen stimulus motivasi secara berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Menilik pada rangkaian elaborasi data dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat ditarik saripati dari hasil penelitian. Secara deskriptif, gambaran riil mengenai tingkat dorongan kerja, tata ruang lingkup kerja, beserta efektivitas hasil kerja pegawai pada PT Indomarco Prismatama Cabang Mengger Sukaati secara umum masuk ke dalam kriteria yang memadai. Selain itu, estimasi prasyarat parametrik memvalidasi bahwa formulasi linear yang dibangun sukses melewati batas pengujian baku, yang ditunjukkan oleh terpenuhinya asumsi normalitas residual ($p = 0,200$), serta terbebas dari bias multikolinearitas ($VIF = 7,105$) maupun heteroskedastisitas.

Secara inferensial, pembuktian hipotesis individual menunjukkan bahwa aspek motivasi kerja tidak mempunyai andil yang nyata terhadap pencapaian hasil kerja staf ($0,324 > 0,05$). Sebaliknya, dimensi atmosfer tempat bertugas terbukti memberikan dampak searah (positif) yang berarti secara mandiri bagi efektivitas tugas pegawai ($0,017 < 0,05$). Sementara itu pada tingkat pengujian berkelompok, kombinasi antara dorongan

kerja dengan ekosistem kerja secara simultan terkonfirmasi menjadi indikator penentu yang bermakna bagi produktivitas personel di lingkup PT Indomarco Prismatama cabang Mengger Sukaati, dengan perolehan besaran F_{hitung} di angka 12,794 serta indeks peluang signifikansi $0,001 < 0,05$.

Merujuk pada simpulan empiris tersebut, rekomendasi strategis ditujukan bagi pihak manajemen PT Indomarco Prismatama Cabang Mengger Sukaati untuk mengalokasikan atensi serta prioritas utama pada pemeliharaan dan peningkatan fasilitas kerja, sekaligus mengondisikan atmosfer kerja yang aman, higienis, dan harmonis karena terbukti menjadi stimulan dominan dalam mengeskalasi kinerja karyawan. Kendati demikian, evaluasi terhadap sistem penghargaan (*reward system*) dan instrumen motivasi internal tetap harus dioptimalisasikan secara periodik guna menjamin ketercapaian target produktivitas perusahaan ritel modern secara maksimal dan berkelanjutan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ardansyah, A., dkk. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Lampung. Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.