

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOMARCO PRISMATAMA CABANG LAMPUNG

Ardansyah¹, Hepiana Patmarina², Fitria Ningsih³, Bambang Pratowo⁴

^{1,2,3} Program Studi Menejmen, Univeristas Bandar Lampung

⁴ Program Studi Teknik Mesin, Universitas Bandar Lampung

e-mail: ardansyah@ubl.ac.id

Abstract

This study aims to determine the factors of work motivation and work environment whether it affects the performance of employees of PT Indomarco Prismatama Branch Lampung Edp Section. Based on the results of data calculation and analysis used, the regression equation is obtained, namely: $Y = 2.681 + 0.335X1 + 0.557X2 + Et$ From the multiple regression analysis method used, it can be concluded that the work motivation variable (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y). With a t value of 2.141 and a significant value of 0.039. By using a significance limit of 0.05, the significance value is smaller than 0.5. For the variable Work environment (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y). With a t value of 3.730 and a significance value of <0.001, the significant value is smaller than 0.05. Simultaneously using the F test, it can be concluded that work motivation (X1) and work environment (X2) have a positive effect on employee performance (Y), where the f_hitung value is 29.980 with a significant value of <0.001, which means that the significant value is smaller than 0.05.

Keywords : Motivation, Work Environment and PT. Indomarco Prismatama

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama CabangLampung Bagian Edp. Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan, diperoleh persamaan regresi yaitu: $Y = 2,681+0,335X1+0,557X2+Et$ Dari metode analisis regresi berganda yang digunakan maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Dengan nilai t hitung sebesar 2,141 dan nilai signifikan sebesar 0,039. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,5. Untuk variabel Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Dengan nilai t hitung sebesar 3,730 dan nilai signifikan sebesar <0,001 maka nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Secara simultan dengan menggunakan uji F dapat disimpulkan Motivasi kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y), dimana nilai f_hitung sebesar 29,980 dengan nilai signifikan sebesar <0,001 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja dan PT. Indomarco Prismatama

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Manusia merupakan penggerak pada setiap proses pekerjaan yang ada di dalam sebuah perusahaan, padahal manusia memiliki tujuan dan kepentingan individu yang berbeda. Tujuan individu inilah yang akan dipersatukan menjadi tujuan bersama dalam perusahaan.

Motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja seorang karyawan, Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai

bagaimana menjaga dan megelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas–tugasnya.

Penelitian ini dilakukan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Lampung, beralamat di Jl. Tembesu No.8, Campang Raya, Kec. Sukabumi, Kota Bandar Lampung, Lampung 35244, Indonesia. Merupakan kantor perusahaan PT. Indomarco Prismatama atau Indomaret Bandar Lampung.

Untuk mengamati Motivasi kerja dan Lingkungan kerja di PT. Indomarco prismatama maka penulis melakukan pengamatan awal melalui wawancara dan data jumlah karyawan. Karyawan pada perusahaan memiliki latar belakang dan karakter yang berbeda, sehingga perbedaan ini menimbulkan beberapa permasalahan yaitu:

1. Kurangnya hubungan baik antara sesama rekan kerja.
2. Rendahnya Motivasi karyawan dan tidak adanya alat untuk memotivasi yang menarik bagi karyawan yang membuat mereka mau bekerja keras dan bertanggung jawab, sehingga pada akhirnya kinerja menjadi rendah.

Indikasi yang menunjukkan rendahnya motivasi karyawan Edp adalah terdapat pelanggaran presensi selama bulan Januari – April 2023.

Tabel 1. Data Pelanggaran Presensi Karyawan Bulan Januari – April 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Mangkir	Lupa Absen Masuk	Lupa Absen Pulang	Total Pelanggaran	Persentase (%)
Januari	40	1064	9	2	0	11	1%
Februari	40	944	14	31	5	50	5%
Maret	40	1064	10	6	10	26	2%
April	40	1024	7	14	10	31	3%

Sumber : PT. Indomarco Prismatama di Bandar Lampung Mei 2023.

Indikasi yang menunjukkan rendahnya kinerja karyawan Edp adalah berdasarkan data yang diperoleh, tidak tercapainya target Rating selama bulan Januari – April 2023.

Tabel 2. Pencapaian Target Rating Bagian Edp PT. Indomarco Prismatama di Bandar Lampung Bulan Januari – April 2023.

Bulan	Target Rating	Pencapaian Rating
Januari	100%	99,79%
Februari	100%	99,86%
Maret	100%	99,18%
April	100%	99,15%

Sumber : PT. Indomarco Prismatama di Bandar Lampung Mei 2023.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Motivasi kerja pegawai yang masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari presensi karyawan yang masih lupa absen masuk, lupa absen pulang dan mangkir.
2. Lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti hubungan sesama karyawan yang kurang baik.
3. Kinerja karyawan yang masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari Rating bagian yang belum mencapai target.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Lampung?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Lampung?
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Lampung?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Lampung.

1.5 Kajian Pustaka

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Mathis (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan.

Adapun yang menjadi indikator motivasi karyawan menurut (Stephen P. Robbins, 2008) adalah :

1. Kebutuhan pencapaian / (*need for achievement*): Dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
2. Kebutuhan kekuatan / (*need for power*): Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
3. Kebutuhan hubungan / (*need for affiliation*): Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, (2008:183) menyatakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya.

Adapun yang menjadi indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2007: 21) terdiri atas :

1. Lingkungan Kerja Fisik, yang terdiri dari warna, udara, penerangan, keamanan, kebersihan, ruang gerak.
2. Lingkungan Kerja Non-Fisik, yang terdiri dari struktur kerja, perhatian pimpinan, tanggungjawab kerja, kerjasama kelompok, dan kelancaran komunikasi.

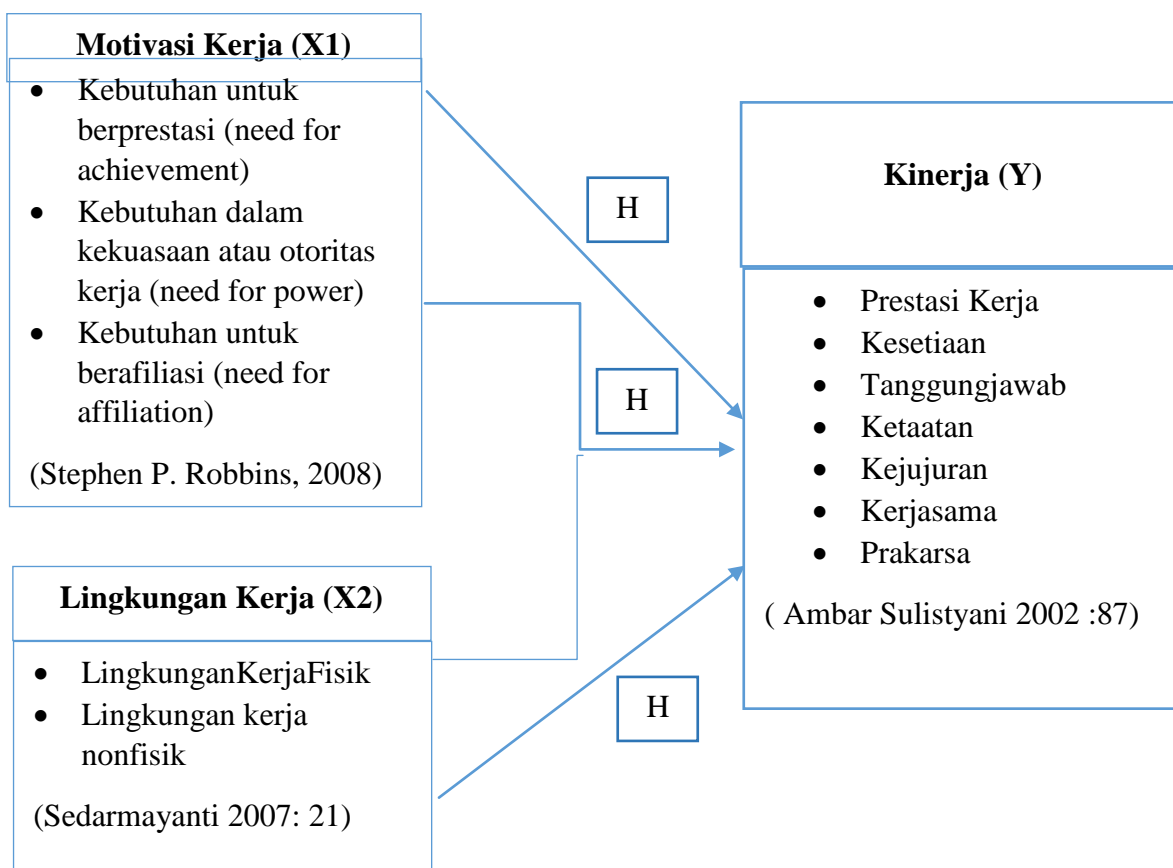
Kinerja Karyawan

Menurut Prof. Dr. Moeheriono, M.Si. (2014) dalam bukunya yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”, kinerja karyawan adalah merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut Ambar Sulistyani (2002:87) yang menjadi Indikator kinerja adalah :

1. Prestasi kerja, adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman dan kesungguhan yang bersangkutan.
2. Kesetiaan, adalah kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab yang dibuktikan melalui sikap dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
3. Tanggung jawab, adalah kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambil.
4. Ketaatan, adalah kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan perundangan dan kedinasan yang berlaku.
5. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksansakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang.
6. Kerjasama, adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna secara optimal.
7. Prakarsa, adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan atau melaksanakan tindakan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas.

1.6 Kerangka Pikir



Gambar: Kerangka Pikir

1.7 Hipotesis

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Lampung.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Lampung.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Lampung.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Operasional Variabel

Penulisan ini terdiri dari dua variabel, yakni variabel bebas (Independent Variabel) dan variabel terikat (Dependent Variabel). Dalam penulisan ini yang merupakan variabel bebas adalah motivasi kerja (dinotasikan dengan X1), lingkungan kerja (dinotasikan dengan X2), sedangkan yang merupakan variabel terikat adalah kinerja pegawai (dinotasikan dengan Y).

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan obyek atau subyek yang berada dalam suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu dan memiliki kaitan masalah penulisan. Populasi dari penulisan ini adalah karyawan bagian Edp yang bekerja di PT. Indomarco Prismatama Cabang Lampung sebanyak 39 orang.

Menurut Istijanto (2006:109) sampel adalah merupakan bagian yang diambil dari populasi. Karena populasi tidak besar yaitu kurang dari 100 orang maka seluruh populasi dijadikan sampel.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner Yaitu membuat daftar pernyataan tertulis tentang motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan kemudian disebarakan kepada karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Lampung untuk diisi sesuai alternative jawaban yang sudah disediakan.
2. Wawancara dengan mengadakan tanya jawab langsung terhadap pihak-pihak yang terkait.
3. Observasi Yaitu dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Lampung.

2.4 Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Jl. Tembesu No.8, Campang Raya, Kec. Sukabumi, Kota Bandar Lampung, Lampung 35244, Indonesia.

2.5 Metode Analisis

1. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisis yang menggambarkan secara rinci melalui interpretasi terhadap data yang diperoleh melalui pendekatan teoritis. Untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dipahami, maka semua data dari semua variabel dideskripsikan dalam bentuk tabulasi maupun persentase.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif adalah analisis data yang diperoleh dari hasil penulisan dengan metode statistic untuk mengukur besarnya pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Alat analisis kuantitatif yang digunakan dalam penulisan ini adalah :

Analisi Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), digunakan metode analisis regresi linear berganda. Rumus yang digunakan (Riduwan, 2004) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai
X1 : Motivasi Kerja
X2 : Lingkungan Kerja
a : Konstanta
b1, b2 : Parameter Penduga
et : Error Term

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* (R^2). Rumus untuk menghitung koefisien determinasi:

$$KD = R^2$$

Keterangan:

- KD : Koefisien Determinasi
 R^2 : Adjusted R Square

Uji Hipotesis

Pada pengujian hipotesa ini agar hasil penulisan signifikan maka dilakukan uji t (Uji Parsial) dan uji F (Uji Simultan). Uji t dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi pada pengujian hipotesis dengan cara mencari nilai T-statistics melalui prosedur bootstrapping. Uji f dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Perusahaan

Indomarco Prismatama (Indomaret) adalah perusahaan swasta Nasional yang didirikan berdasarkan Akta Notaries No. 207, tertanggal 21 Nopember 1988 oleh bapak Benny Kristianto dan Siup No. 789/0902/PB/XII/88 tanggal 20 Desember 1988 dengan NPWP 1.337.994.6-0411 dari Departemen Keuangan RI Ditjen Pajak penjangkaran Jakarta utara. PT Indomarco Prismatama berkantor pusat di jalan Ancol 1 no.9-10 ancol barat Jakarta Utara. Indomarco Prismatama adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang usaha waralaba.

Pada awalnya Indomarco Prismatama (Indomaret) hanya berbentuk sebuah koperasi dan hanya menjual bahan-bahan pokok sehari hari untuk para penduduk transmigrasi di Kalimantan.

Sejalan pengembangan operasional toko, perusahaan tertarik untuk lebih mendalami dan memahami berbagai kebutuhan dan perilaku konsumen dalam berbelanja. Untuk memudahkan tujuan tersebut, akhirnya beberapa karyawan ditugaskan untuk mengamati dan meneliti perilaku belanja masyarakat. Dari hasil pengamatan tersebut mendapat kesimpulan

bahwa masyarakat cenderung memilih belanja di gerai modern. Kemudian diwujudkan dengan mendirikan Indomaret, dengan badan hukum PT Indomarco Prismatama.

Sesuai dengan Akte Pendirian Perusahaan No 207 Tertanggal 21 November Tahun 1988 tersebut di atas, maksud dan tujuan perusahaan adalah:

1. Bergerak dalam bidang usaha perdagangan barang/retail (minimarket) jenis barang dagangannya yaitu : hasil bumi (pertanian, peternakan), obat obatan, kelontong, kosmetik, alat-alat kesehatan lainnya.

2. Mengadakan kerja sama (join venture) dengan masyarakat dan badan usaha yang ingin membuka usaha dalam bidang perdagangan (business retail) dengan sistem waralaba.

Cabang Lampung merupakan salah satu cabang yang ada di Pulau Sumatra yang pada bulan Mei 2023 mempunyai gerai sebanyak 840 gerai, yang terdiri dari 28% milik terwaralaba dan 72% milik perusahaan.

EDP (*Electronic Data Processing*) merupakan bagian dari IT, dimana tugasnya melakukan proses Sistem Informasi ataupun Transaksi Informasi sesuai Policy Manajemen pada suatu perusahaan.

Tugas dan tanggung jawab divisi yaitu :

1. Divisi Logistik

Bagian logistik mempunyai tugas dan tanggung jawab memastikan ketersediaan stok sparepart untuk perbaikan peralatan komputer perusahaan.

2. Divisi Edp Lapangan

Bagian edp lapangan mempunyai tugas dan tanggung jawab melakukan maintenance masalah pada alat-alat yang berkaitan dengan komputer toko Indomaret yang tidak bisa ditangani melalui Remote Client dari kantor.

3. Divisi Network

Bagian network mempunyai tugas dan tanggung jawab merancang, memasang kabel, memasang koneksi internet, maintenance jaringan internet toko dan kantor indomaret.

4. Divisi Modem

Bagian modem mempunyai tugas dan tanggung jawab maintenance, dan update software pada komputer toko indomaret.

5. Divisi Reporting

Bagian reporting mempunyai tugas dan tanggung jawab atas data sales toko indomaret baik harian maupun bulanan.

3.2 Hasil Penelitian

Analisis Kualitatif

Tanggapan Responden Atas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 3.1. Distribusi data motivasi kerja secara keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42,01-50,00	Sangat Baik	16	41.03%
2	34,01-42,00	Baik	18	46.15%
3	26,01-34,00	Sedang	4	10.26%
4	18,01-26,00	Buruk	1	2.56%
5	10,00-18,00	Sangat Buruk	0	0.00%
Jumlah			39	100%

Sumber: Data diolah 2023

Dari 39 orang responden penelitian, yang menyatakan Motivasi Kerja di PT. Indomarco Prismatama di Bandar Lampung “Sangat Baik” ada 16 orang (41,03%), “Baik” ada 18 orang (46,15%), “Sedang” ada 4 orang (10,26%), “Buruk” ada 1 orang (2,56%) dan yang menyatakan “Sangat Buruk” ada orang 0 (0%) , yang artinya motivasi kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Bandar Lampung dalam kriteria “ Cukup Baik ”.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner variabel motivasi kerja yang mewakili indikator maka diperoleh rekapitulasi total skor pernyataan dan kriteria jawaban sebagai berikut : Bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas seluruh item pernyataan tentang variabel motivasi kerja karyawan yang diukur melalui indikator: kebutuhan pencapaian (need for achievement), kebutuhan kekuatan (need for power), dan kebutuhan hubungan (need for affiliation) adalah sebesar 165 atau 84,40% dengan kriteria “Sangat Baik”. Hal ini menggambarkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang baik terhadap motivasi kerja karyawan di lingkungan PT Indomarco Prismatama di Bandar Lampung.

Tanggapan Responden Atas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 3.2. Distribusi data lingkungan kerja secara keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42,01-50,00	Sangat Baik	19	48.72%
2	34,01-42,00	Baik	19	48.72%
3	26,01-34,00	Sedang	1	2.56%
4	18,01-26,00	Buruk	0	0.00%
5	10,00-18,00	Sangat Buruk	0	0.00%
Jumlah			39	100%

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari 39 orang responden penelitian, yang menyatakan lingkungan kerja di PT. Indomarco Prismatama di Bandar Lampung “Sangat Baik” ada 19 orang (48,72%), “Baik” ada 19 orang (48,72%), “Sedang” ada 1 orang (2,56%), “Buruk” ada orang (0%) dan yang menyatakan “Sangat Buruk” ada orang 0 (0%) , yang artinya lingkungan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Bandar Lampung dalam kriteria “ Cukup Baik ”.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner variabel lingkungan kerja yang mewakili indikator maka diperoleh rekapitulasi total skor pernyataan dan kriteria jawaban sebagai berikut : bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas seluruh item pernyataan tentang variabel lingkungan kerja karyawan yang diukur melalui indikator: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik adalah sebesar 173 atau 89,26% dengan kriteria “Sangat Baik”. Hal ini menggambarkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang sangat baik terhadap lingkungan kerja karyawan di lingkungan PT Indomarco Prismatama di Bandar Lampung.

Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 3.3. Distribusi data Kinerja secara keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42,01-50,00	Sangat Baik	15	38.46%
2	34,01-42,00	Baik	22	56.41%
3	26,01-34,00	Sedang	2	5.13%
4	18,01-26,00	Buruk	0	0.00%
5	10,00-18,00	Sangat Buruk	0	0.00%
Jumlah			39	100%

Sumber: Data Diolah 2023

Dari 39 orang responden penelitian, yang menyatakan kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama di Bandar Lampung “Sangat Baik” ada 15 orang (38,46%), “Baik” ada 22 orang (56,41%), “Sedang” ada 2 orang (5,13%), “Buruk” ada 0 orang (0%) dan yang menyatakan “Sangat Buruk” ada orang 0 (0%) , yang artinya kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Bandar Lampung dalam kriteria “Cukup Baik”.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner variabel kinerja karyawan yang mewakili indikator maka diperoleh rekapitulasi total skor pernyataan dan kriteria jawaban sebagai berikut: bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas seluruh item pernyataan tentang variabel kinerja karyawan yang diukur melalui indikator: prestasi kerja, kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama dan prakarsa adalah sebesar 167 atau 85,42% dengan kriteria “Sangat Baik”. Hal ini menggambarkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang sangat baik terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT Indomarco Prismatama di Bandar Lampung.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 29.0.1.0 diperoleh nilai koefisien regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 3.4. Coefficients Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.681	3.549		0.756	0.455
	Motivasi	0.335	0.156	0.310	2.141	0.039
	Lingkungan	0.557	0.149	0.540	3.730	<0.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,681 + 0,335X_1 + 0,557X_2 + Et$$

Berdasarkan table dan persamaan tersebut dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar +0,335 artinya terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada PT Indomarco Prismatama di Bandara Lampung, sehingga setiap peningkatan yang dilakukan terhadap variabel motivasi kerja (X1) sebesar 1 item, maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,335 pada konstanta 2,681.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X2) sebesar +0,557 artinya terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada PT Indomarco Prismatama di Bandar Lampung, sehingga setiap peningkatan yang dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 1 item, maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,557 pada konstanta 2,681.

Koefisien Determinasi

Tabel 3.5. Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.790 ^a	0.625	0.604	2.020

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas menunjukkan hubungan pengaruh variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja. Hasil perhitungan diperoleh $R_{X_1X_2Y} = 0,790$ dan koefisien determinasi sebesar $R_{X_1X_2Y}^2 = 0,625$ atau 62,50%. Besarnya koefisien determinasi, memberikan arti bahwa besarnya perubahan pada variabel kinerja pegawai 62,50% dipengaruhi oleh Motivasi dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya 37,50% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti.

Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.681	3.549		0.756	0.455
	Motivasi	0.335	0.156	0.310	2.141	0.039
	Lingkungan	0.557	0.149	0.540	3.730	<0.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Hipotesis Motivasi terhadap Kinerja di dapat **t hit** variabel Motivasi sebesar 2,141 dengan tingkat signifikan 0,039 karena probality jauh lebih kecil dari 0,05 maka Motivasi

berpengaruh terhadap kinerja, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis pertama “ Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT Indomarco Prismatama di Bandar Lampung” diterima.

Uji Hipotesis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja di dapat **t hit** variabel lingkungan kerja sebesar 3,730 dengan tingkat signifikan $<0,001$ karena probality jauh lebih kecil dari 0,05 maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja , berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis kedua “Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama di Bandar Lampung” diterima.

Uji Hipotesis Anova atau Uji F

Tabel 3.6. Tabel Anova

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	244.681	2	122.341	29.980	$<.001^b$
	Residual	146.908	36	4.081		
	Total	391.590	38			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi

Dari uji anova atau F, dapat dilihat F hitung sebesar 29,980 dengan tingkat signifikan $<0,001$ karena probality jauh lebih kecil dari 0,05 maka Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja, berarti H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian hipotesis ketiga : Motivasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Indomarco Prismatama di Bandar Lampung” dapat diterima.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian data pada bab pembahasan dan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil persamaan regresi linear, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama di Bandar Lampung terbukti dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil persamaan regresi linear, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama di Bandar Lampung terbukti dapat diterima.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, motivasi kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama di Bandar Lampung terbukti dapat diterima.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistyani. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Graha Ilmu.
- Istijanto. (2006). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mathis. (2006). *Kebutuhan Dasar Kejiwaan, Dorongan Dan Semangat Kerja*
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Nitisimeto, Alex,S. (2008). *Manajemen Personalialia dan Sdm*. Jakarta: Graha.
- Robbins, Stephen P. (2008).*Manajemen*. PT. INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.