



Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Parung Bogor Area Bsd Tangerang Selatan

¹Dewi Rahmamita , ²Ahmad Syukri

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,

Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

E-mail: Rahmamitadewi@gmail.com , ahmadisyukri360@gmail.com

Abstract - The purpose of this study was to see the Influence of Work Motivation and Non-Physical Work Environment on Employee Performance of PT. Indomarco Prismatama Parung Bogor branch, BSD Tangerang Selatan area. This research method uses a quantitative method with population and a sample of 55 respondents, data analysis techniques used are: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, simple correlation coefficient test, multiple correlation coefficient test, determination coefficient analysis test, t test and f test. Based on the results of data analysis, the calculated t value > t table or (7.747 > 2.006). This is also reinforced by the p value < Sig. 0.05 or (0.000 < 0.05) it can be concluded that there is an influence between motivation and the work environment. Non-Physical Work Environment has a significant effect on the acquisition of regression equation values Based on the test results, the linear regression equation value $Y = 18.269 + 0.571X$, the correlation coefficient is 0.720, meaning that the two variables have a strong relationship. The determination value or the amount of contribution of influence is 51.9%, while the rest is (100 - 51.9% = 48.1%), influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated t value > t table or (7.55 > 2.006). This is also reinforced by the p value < Sig. 0.05 or (0.000 < 0.05). the results of the calculated F test > F table value or (36.649 > 8.53), this is also reinforced by the p value < Sig. 0.05 or (0.000 < 0.05). Thus, H₀ is rejected, and H₃ is accepted, meaning that there is a positive and significant influence simultaneously between the influence of Motivation (X₁) and Non-physical Work Environment (X₂) on Employee Performance (Y) at PT. Indomarco Prismatama Parung Bogor Branch BSD Area South Tangerang.

Keywords: Motivation, Non-Physical Work Environment, Employee Performance

Abstrak - Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama cabang Parung Bogor area BSD Tangerang Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi serta sampel sebanyak 55 responden, teknik analisis data yang digunakan yaitu: uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi sederhana, uji koefisien korelasi berganda, uji analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil analisis data Nilai t hitung > t tabel atau (7,747 > 2,006). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05) hal ini dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara motivasi dengan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan dengan perolehan nilai persamaan regresi Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai persamaan regresi linear $Y = 18,269 + 0,571X$, koefisien korelasi sebesar 0,720, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau besaran kontribusi pengaruh sebesar 51,9%, sedangkan sisanya sebesar (100 - 51,9% = 48,1%), dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,55 > 2,006). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). hasil uji F hitung > nilai F tabel atau (36,649 > 8,53), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, H₀ ditolak, dan H₃ diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pengaruh Motivasi (X₁) dan Lingkungan kerja non fisik (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Bogor Area BSD Tangerang Selatan.

Kata kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja non Fisik, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang paling menentukan setiap organisasi karena sumber daya manusia bukan hanya bagian dari kekuatan tetapi juga merupakan

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Parung Bogor Area Bsd Tangerang Selatan

faktor penentu utama mencapai tujuan organisasi. Tanpa peran manusia meskipun faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan.

Kunci dasar dalam mempertahankan bisnis agar dapat menjalankan perusahaan dengan baik adalah sumber daya manusia, hal pokok ini yang harus diperhatikan bagi setiap perusahaan karena perkembangan suatu perusahaan bergantung pada kemampuan sumber daya manusia itu sendiri, oleh karena itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang produktif.

Sumber daya manusia memiliki ciri khas yang berbeda dengan sumber daya yang lain yaitu sifat manusia yang berbeda-beda satu dengan yang lain, memiliki pola pikir bukan benda mati. Kekhususan inilah yang menyebabkan perlu adanya perhatian yang spesifik terhadap sumber daya ini pada perusahaan besar ataupun kecil.

Menurut Sutrisno (2016) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi. Perusahaan melakukan usaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya.

Indomaret merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas area penjualan kurang dari 200m². Toko pertama dengan nama indomaret dibuka di Ancol, Jakarta Utara pada tahun 1988, dikelola oleh PT. Indomarco Prismatama. Tahun 1997 perusahaan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama di Indonesia, setelah memiliki lebih dari 230 gerai. Jumlah gerai hingga tahun 2020 adalah 11.400 gerai dengan rincian 60% gerai adalah milik sendiri dan sisanya waralaba milik masyarakat. Indomaret berkembang sangat pesat dengan jumlah toko per Agustus 2023 ada 22.077. Mitra usaha waralaba ini meliputi: koperasi, badan usaha dan perorangan. Indomaret tersebar merata dari Sumatera, Jawa, Madura, Bali, Lombok, Kalimantan dan Sulawesi. Visi Indomaret adalah menjadi aset nasional dalam bentuk jaringan retail waralaba yang unggul dalam persaingan global. Motto perusahaan adalah “Mudah dan Hemat”.

Tabel 1. Target Hasil Pencapaian Indomaret Cabang Parung Bogor Area Bumi Serpong Damai

No.	Tahun	Target Sdm	Pencapaian	% (Persentase)	Ket
1	2020	53.560.000.000	54.248.000.000	101,28%	Tercapai
2	2021	51.594.000.000	51.031.000.000	98%	Tidak Tercapai
3	2022	49.528.000.000	48.386.000.000	97%	Tidak Tercapai
4	2023	48.370.000.000	44.474.000.000	91%	Tidak Tercapai

Sumber : Indomaret Cabang Parung Bogor Area Bumi Serpong Damai Tangerang Selatan, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil elaksanaan kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama pada tahun 2020 mencapai target dengan tingkat pencapaian sebesar 101,28 persen, pada tahun 2021 tidak mencapai target dengan tingkat pencapaian sebesar 98 persen. Pada tahun 2022 tidak mencapai target dengan tingkat pencapaian 97 persen, dan pada tahun 2023 tidak mencapai target dengan tingkat pencapaian 91 persen.

Tabel 2. Hasil Pra-Survey Variabel Motivasi di PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Bogor Area Bumi Serpong Damai (BSD)

No.	Indikator	Setuju	Persen	Tidak Setuju	Persen	Total
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	10	50%	10	50%	100%

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Parung Bogor Area Bsd Tangerang Selatan

No.	Indikator	Setuju	Persen	Tidak Setuju	Persen	Total
2	Adanya tunjangan / jaminan kesehatan dalam pekerjaan agar karyawan merasa terlindungi	20	100%	0	0%	100%
3	Kerja sama tim antara karyawan terjalin baik	9	45%	11	55%	100%
4	Penghargaan yang diterima pegawai sesuai dengan kinerja yang pegawai berikan	6	30%	14	70%	100%
5	Adanya jenjang karir di dalam perusahaan dapat menumbuhkan semangat dalam bekerja	12	60%	8	40%	100%

Sumber : Hasil pra survey 2024

Berdasarkan tabel di atas dari total 20 karyawan yang memberikan jawaban pada hasil pra survey menunjukkan, pada pernyataan nomor 1 yaitu “Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan” diperoleh hasil jawaban yaitu sebanyak 10 karyawan memberikan jawaban setuju, dan 10 karyawan memberikan jawaban tidak setuju, selanjutnya pada pernyataan nomor 2 yaitu “Adanya tunjangan / jaminan kesehatan dalam pekerjaan agar karyawan merasa terlindungi” diperoleh hasil jawaban yaitu sebanyak 20 karyawan menjawab setuju, dan 0 karyawan menjawab tidak setuju, pada pernyataan nomor 3 yaitu “Kerja sama tim antara karyawan terjalin baik” diperoleh hasil jawaban sebanyak 9 karyawan menjawab setuju dan 11 karyawan menjawab tidak setuju, pernyataan nomor 4 yaitu ”Penghargaan yang diterima pegawai sesuai dengan kinerja yang pegawai berikan” diperoleh hasil jawaban sebanyak 6 karyawan menjawab setuju dan 14 karyawan menjawab tidak setuju, dan yang terakhir pada pernyataan nomor 5 yaitu “Adanya jenjang karir di dalam perusahaan dapat menumbuhkan semangat dalam bekerja” diperoleh hasil jawaban sebanyak 12 karyawan menjawab setuju dan 8 karyawan menjawab tidak setuju, artinya motivasi karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Bogor Area Bumi Serpong Damai masih belum terpenuhi.

Tabel 3. Hasil Pra-Survey Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik di PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor Area Bumi Serpong Damai (BSD)

No.	Indikator	Setuju	Persen	Tidak Setuju	Persen	Total
1	Hubungan dengan sesama karyawan terjalin dengan baik	12	60%	8	40%	100%
2	Pimpinan menjalin hubungan baik dengan karyawan	2	10%	18	90%	100%
3	Kerja sama antar karyawan sangat baik	5	25%	15	75%	100%

Sumber : Hasil pra survei 2024

Berdasarkan tabel di atas dari total 20 karyawan yang memberikan jawaban pada hasil pra survey menunjukkan, pada pernyataan nomor 1 yaitu “Hubungan dengan sesama karyawan terjalin dengan baik” diperoleh hasil jawaban yaitu sebanyak 12 karyawan memberikan jawaban setuju, dan 8 karyawan memberikan jawaban tidak setuju, selanjutnya pada pernyataan nomor 2 yaitu “Pimpinan menjalin hubungan baik dengan karyawan” diperoleh hasil jawaban yaitu sebanyak 2 karyawan menjawab setuju, dan 18 menjawab tidak setuju, dan yang terakhir pada pernyataan nomor 3 yaitu “Kerja sama antar karyawan sangat baik” diperoleh hasil jawaban sebanyak 5 karyawan menjawab setuju dan 15 karyawan menjawab tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik di PT. Indomarco Prismatama cabang Parung Bogor area Bumi Serpong Damai (BSD) kurang baik. Hubungan dan kerjasama antara karyawan

dengan karyawan lainnya maupun pimpinan sangat dibutuhkan untuk menciptakan organisasi yang kokoh.

KAJIAN TEORI

Motivasi

Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuai yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan. Menurut Wibowo (2021:322) “motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan dan intensitas, bersifat terus menerus adanya tujuan.”

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja adalah suatu hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan terutama bagi sebuah perusahaan ataupun kantor yang memiliki banyak karyawan yang bekerja, lingkungan kerja inilah yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat, merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Sedarmayanti (2021:19) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:77) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2021:7) yaitu “metode ini sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis”. Klasifikasi penelitian ini adalah berjenis penelitian kuantitatif dimana pendekatan yang digunakan yaitu terpusat untuk memperhatikan gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di objek dalam kehidupan manusia. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

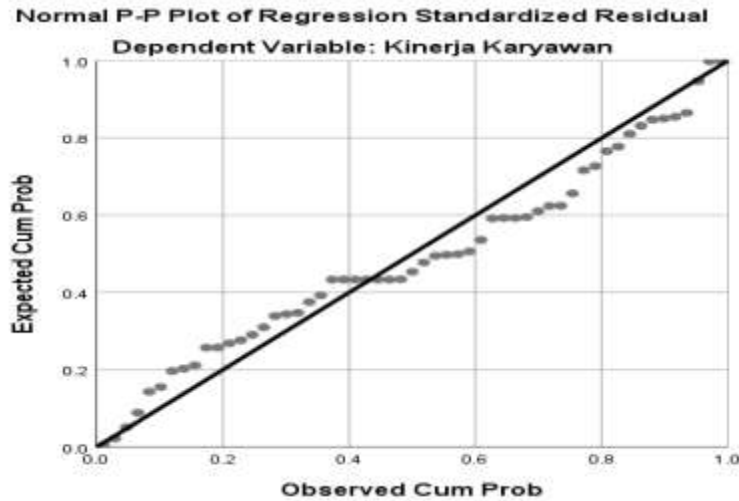
Hasil Penelitian

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar <i>Cronbach Alpha</i>	Keputusan
Motivasi (X1)	0,837	>0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja non fisik (X2)	0,759	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,838	>0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS v 25 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi (X1) adalah (0,837) dengan nilai lebih besar dari 0,60, sedangkan variabel Lingkungan kerja non fisik adalah (0,759), dengan nilai lebih besar dari 0,60, dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah (0,838) yaitu dengan nilai lebih besar dari 0,60.



Gambar 1. Grafik P-Plot Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar, memperlihatkan bahwa pola penyebaran data yang berbentuk titik atau lingkaran kecil menyebar mengikuti garis lurus diagonal disekitar diagram, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel independen Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) yang diteliti penulis adalah data yang berdistribusi normal. Dengan demikian uji normalitas menunjukkan telah terpenuhi asumsi normalitas.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.07384247
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.089
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Diolah SPSS v 25 (2024)

Berdasarkan tabel, dapat diketahui nilai sig a =0,052 adalah lebih besar dari 0,05, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah **normal**.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.368	3.432		3.901	.000		
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.317	.117	.404	2.695	.009	.352	2.839
	Pengaruh Motivasi	.390	.145	.404	2.693	.010	.352	2.839

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS v 25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian multikolenearitas pada tabel. Diperoleh nilai tolerance variabel motivasi (X1) sebesar **0,352** dan Lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar **0,352** dapat disimpulkan kedua nilai tersebut <1, dan nilai VIF variabel Motivasi (X1) sebesar **2.839** dan

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Primatama Cabang Parung Bogor Area Bsd Tangerang Selatan

Lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar **2,839** dapat disimpulkan nilai tersebut <10 maka model regresi ini tidak terdapat gangguan multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedasitas dengan Uji Glejser

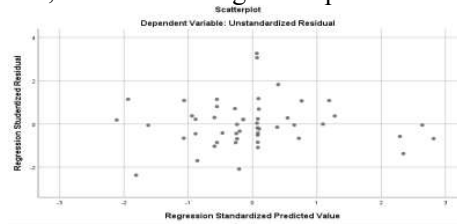
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.087	12.897		-.007	.995
	Pengaruh Motivasi	-.604	5.765	-.025	-.105	.917
	Lingkungan Kerja	.624	5.548	.027	.112	.911

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber : Data Diolah SPSS v 25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel di atas, melalui hasil uji *glejser test* model pada variabel Pengaruh Motivasi (X1). diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,917, dan lingkungan kerja non fisik (X2) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,911. Dengan demikian regresi model pada data ini dinyatakan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai, dan diolah sebagai data penelitian.



Gambar 3. Hasil Uji Scatter Plot

Berdasarkan Gambar 4.3 tersebut, dapat diketahui titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas, dan titik-titik tersebut menyebar di atas, dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin Watson test

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.016 ^a	.000	-.038	3.04515236	1.697

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengaruh Motivasi

b. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber : Data Diolah SPSS v 25 (2024)

Berdasarkan Tabel diatas tersebut, dapat diketahui bahwa nilai *Durbin Watson* (DW) yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,697. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 5%, dan jumlah data (n) 55, serta k2 (k adalah jumlah variabel independen), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.388	3.432		3.901	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.317	.117	.404	2.695	.009
	Pengaruh Motivasi	.390	.145	.404	2.693	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS v 25 (2024)

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismaatama Cabang Parung Bogor Area Bsd Tangerang Selatan

- Nilai konstanta sebesar 13,388 dapat diartikan bahwa jika variabel pengaruh motivasi (X1) dan Lingkungan kerja non fisik (X2) tidak dipertimbangkan, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 13,388 *point*.
- Nilai Motivasi (X1) **0,390** dapat diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak terdapat perubahan pada variabel Lingkungan kerja non fisik (X2), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel pengaruh motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,390 *point*.
- Nilai lingkungan kerja non fisik (X2) **0,317** dapat diartikan bahwa apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel pengaruh motivasi (X1), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel lingkungan kerja non fisik (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,317 *point*.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Simultan antara Pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.765 ^a	.585	.569	2.922	.585	36.649	2	52	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Pengaruh Motivasi

Sumber : Data Diolah SPSS v 25 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel di atas, dapat diperoleh nilai koefisien korelasi secara simultan sebesar **0,765**, yaitu bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799, hal ini dapat diartikan bahwa variabel Pengaruh motivasi (X1) dan Lingkungan kerja non fisik (X2) mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 10. Hasil Analisis Determinasi secara Simultan Variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.765 ^a	.585	.569	2.922	.585	36.649	2	52	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Pengaruh Motivasi

Sumber : Data Diolah SPSS v 25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel di atas, dapat diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) secara simultan sebesar 0,585, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengaruh motivasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 58,5%, sedangkan sisanya sebesar (100 – 58,5% = 41,5%), dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pengujian mendalam pada penelitian ini

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (uji f) secara Simultan antara Motivasi (X1) dan Lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	625.768	2	312.884	36.649	.000 ^b
	Residual	443.941	52	8.537		
	Total	1069.709	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Pengaruh Motivasi

Sumber : Data Diolah SPSS v 25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel di atas, dapat diperoleh nilai F hitung > nilai F tabel atau (**36,649 > 3,18**), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H0 ditolak, dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi (X1) dan Lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Indomarco Pristama Cabang Parung Bogor Area BSD Tangerang Selatan.

Pembahasan Penelitian

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

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis, diperoleh nilai persamaan regresi linear $Y = 14,076 + 0,704 X1$, Koefisien korelasi sebesar 0,729 artinya kedua variabel mempunyai **tingkat hubungan yang kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 53,1%, sedangkan sisanya sebesar (100-53,1% = 46,9 %) yang dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai t hitung > t tabel atau (**7,747 > 2,006**). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian H0 ditolak, dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh positif, dan signifikan antara pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Bogor Area BSD Tangerang Selatan.

Hasil Penelitian sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Aulia M, et all (2022) di perusahaan PT Bank Negara Indonesia Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya bahwa Pengaruh Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi berpengaruh sebesar 0,589 dan dengan koefisien determinasi 34.7%. Uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (5.832 > 1,99834), hal ini diperkuat dengan probability signifikansi 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, regresi linier sederhana didapatkan persamaan $Y = 20,737 + 0,521 X1$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai persamaan regresi linear $Y = 18,269 + 0,571$, koefisien korelasi sebesar 0,720, artinya kedua variabel mempunyai **tingkat hubungan yang kuat**. Nilai determinasi atau besaran kontribusi pengaruh sebesar 51,9%, sedangkan sisanya sebesar (100 – 51,9% = 48,1%), dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (**7,55 > 2,006**). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05).

Hasil Penelitian sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Aulia M, et all (2022) PT Bank Negara Indonesia Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya diperoleh hasil Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi berpengaruh sebesar 0,627 dan dengan koefisien determinasi 39.3% . Uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6.434 > 1,99834), hal ini diperkuat dengan probability signifikansi 0,000 < 0,05.

3. Pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja non fisik(X2) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa Motivasi (X1) dan Lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan diperoleh nilai persamaan regresi linear berganda $Y = 13,338 + 0,390 (X1) + 0,317 (X2)$, koefisien korelasi sebesar 0,765 artinya, kedua variabel mempunyai tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,585, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 58,5% sedangkan sisanya sebesar (100 – 58,5% = 41,5%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F hitung > nilai F tabel atau (**36,649 > 3,18**), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05).

Hasil Penelitian sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Aulia M, et all (2022) PT Bank Negara Indonesia Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya diperoleh hasil penelitian diperoleh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 13,780 + 0,312X_1 + 0,379X_2$. korelasi diperoleh sebesar 0,693 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 48% sedangkan sisanya sebesar 52% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(29.131 > 3.14)$, hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kesimpulan

1. Motivasi berpengaruh signifikan dengan diperoleh nilai persamaan regresi linear $Y = 14,076 + 0,704X_1$, Koefisien korelasi sebesar 0,729 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 53,1%, sedangkan sisanya sebesar $(100-53,1\% = 46,9\%)$ yang dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai t hitung $> t$ tabel atau $(7,747 > 2,006)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig.$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak, dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh positif, dan signifikan antara pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Bogor Area BSD Tangerang Selatan.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan dengan perolehan nilai persamaan regresi Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai persamaan regresi linear $Y = 18,269 + 0,571$, koefisien korelasi sebesar 0,720, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau besaran kontribusi pengaruh sebesar 51,9%, sedangkan sisanya sebesar $(100 - 51,9\% = 48,1\%)$, dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(7,55 > 2,006)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig.$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh positif, dan signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Bogor Area BSD Tangerang Selatan.
3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan perolehan nilai persamaan regresi $Y = 13,338 + 0,390 (X_1) + 0,317 (X_2)$, koefisien korelasi sebesar 0,765 artinya, kedua variabel mempunyai tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,585, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_1) dan Lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 58,5% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 58,5\% = 41,5\%)$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F hitung $> nilai F$ tabel atau $(36,649 > 3,18)$, hal ini juga diperkuat dengan p value $< Sig.$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, H_0 ditolak, dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pengaruh Motivasi (X_1) dan Lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Bogor Area BSD Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edison, E., Anwar, Y dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: ALFABETA.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____ (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:

- BPFE.
- _____ (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S ., Malayu. (2020) *Manajemen: Dasar, pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, Manajemen Pegawai Negri Sipil. Bandung: Rafika Aditama.
- Kaehler, B., & Grunde, J. (2019). *HR Governance: A Theoretical Introduction*. SPRINGER BRIEFS IN BUSINESS.
- Kristianti, D., Pangesti,R, L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Santoso, S. (2019). *Menguasai Statistik dengan SPSS 24*. Jakarta: Elek Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Setiawati. (2020). *Buku Referensi Strategi Pemimpin Transformasi SDM Untuk Sukses di Era Perubahan Dinamis*. PT. Media Penerbit Indonesia.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto., 2014. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sdm*. Cetakan Kedua. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&d*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&d*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&d*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&d*. Bandung: Alfabeta.
- Supangat, A. (2019). *Statistika: Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Torang. (2016). *Organisasi & Manajemen:Perilaku, struktur, Budaya dan perubahan organisasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Jurnal

- Abbiyah Hanan Ramadhani,Badia peizade, dan Yulia Hamdani Putri (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 19 No. 2 ISSN: 0216-683.
- Aulia, M., & Ariyanto, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bni Tbk Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya. *Jurnal Ilmiah swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(4), 554-570.
- Eldaa Cintia, Alini Gilang (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn Bandung I. *Jurnal Jurnal Sioteknologi*.
- Fitria Noorainy (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Jurnal of Management Riview* vol. 1 No. 2 ISSN: 2580-4138.
- Hendri Sembiring. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Jurakunman* Vol. 13 No. 1 ISSN: 2086-6810.
- Ibrahim Bali Pamungkas, (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Circleka Indonesia Utama (Wilayah Jakarta). *Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, Vol. 5, No.1.
- Jayanti Ardhani & Sri Langgeng Ratnasari (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam. *Jurnal Dimensi* Vol. 8 No. 2 ISSN: 2085-9996.
- Krisnaldy, K., & Soepandi, A. (2020). Efisiensi Meningkatkan Barang Habis Pakai Guna Meningkatkan Kas Dan Manajemen Keuangan Yang Baik. *Jurnal Abdimas Tri Dharma*

- Manajemen*, 1(2), 10.
- Krisnaldy, K., Lidya Delimah Pasaribu, V., & Batubara, A. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Performa Pegawai Kelurahan Rempoa, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 131-138. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v4i2.119>
- McClelland dalam Melayu S.P Hasibuan, (2019). Pengertian *Employee Engangement*. Pengantar manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Prestasi Pustaka.
- Miranda, Hamid Halin, Meilin Veronica (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Keramasan Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* Vol. 14 No. 1 ISSN: 2087-5304.
- Muhammad Erjohansyah, Ibrahim Bali Pamungkas (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Unggulan Mandiri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)* V ol. 4 No. 1 ISSN 2775-6025.
- Rezqi Ananda Basid & Kevin Gian Heriza (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Pusat Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)* Vol. 3No. 3 ISSN: 2685-8690.
- Salman Farisi, Juli irnawati dkk, (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 2548-9585.
- Sinambela, E., & Lestari, U. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Soepandi, A., Krisnaldy, K., Purnomo, S., Senen, S., & Syukri, A. (2020). Pelatihan Kewirausahaan Dan Ukm Baru Pada Ibu-Ibu Pkk Kelurahan Bintaro Jakarta Selatan. *Jurnal Lokabmas Kreatif: Loyalitas Kreatifitas Abdi Masyarakat Kreatif*, 1(1), 100.
- Suhartini (2021). Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin). *Jurnal Eco Buss* Vol. 3 No. 3 ISSN: 2622-4291.
- Syukri, A., Krisnaldy, K., & Pasaribu, V. L. D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Semarak*, 4(3), 1.