

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di Sidoarjo

Vera Mita Trisnawati¹, Vera Firdaus^{2*}, Sumartik³

verafirdaus@umsida.ac.id^{2*}

Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Negara Indonesia^{1, 2*, 3}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di tengah persaingan industri ritel yang semakin kompetitif. Dengan semakin meningkatnya jumlah minimarket dan pergeseran dari pasar tradisional ke pasar modern, Indomaret menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan sumber daya manusia agar tetap produktif dan berdaya saing. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik cluster sampling, melibatkan 100 responden dari populasi 435 karyawan Indomaret yang tersebar di tiga kecamatan di Sidoarjo, yaitu Candi, Tanggulangin, dan Porong. Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan, di mana hubungan sosial dengan rekan kerja dan pimpinan menjadi faktor yang lebih dominan dibandingkan aspek fisik seperti kebersihan dan pencahayaan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan keterampilan praktis sebagai faktor utama yang meningkatkan efisiensi kerja. Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, terutama dorongan untuk unggul yang memotivasi karyawan dalam meningkatkan performa kerja. Secara simultan, ketiga variabel ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Indomaret, sehingga diperlukan strategi peningkatan interaksi sosial, pengembangan keterampilan, dan motivasi kerja guna mengoptimalkan efektivitas operasional serta daya saing Indomaret di industri ritel.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Kompetensi; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

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

Pendahuluan

Persaingan dalam dunia bisnis saat ini semakin kompetitif, oleh karena itu setiap perusahaan harus mampu mengelola dan mengolah segala sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan efisien agar dapat bertahan dan berkembang. Sumber daya manusia adalah bagian dari organisasi yang memainkan peran penting, dengan hasil kinerja yang baik dari para karyawannya, tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah dirumuskan. (Rahmawati et al., 2021).

Indomaret adalah minimarket yang dijalankan oleh PT Indomarco Prismatama, yang dikenal sebagai Perusahaan perdagangan terkemuka di Indonesia yang mengutamakan penjualan barang-barang kebutuhan sehari-hari serta produk-produk penting. Visi Indomaret adalah menjadi perusahaan ritel terkemuka yang memberikan nilai tambah bagi seluruh pemangku kepentingan. (Kurniadjaya & Setiyowati, 2024). Keberadaan Minimarket beroperasi dengan lancar dan memahami fungsinya. Hasil pekerjaan merupakan metode untuk menilai sejauh mana seseorang berhasil dalam jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, baik dari segi mutu maupun jumlah. Aspek yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan adalah kinerja karyawan untuk mencapai tujuan serta kemajuan perusahaan di tengah persaingan global yang selalu

dinamis. Kinerja itu sendiri adalah usaha yang melibatkan sikap dan mental agar bisa menghasilkan hasil kerja yang maksimal dan memuaskan sebanyak mungkin sumber daya yang ada. Indomaret memberikan Dampak yang signifikan terutama di area Kabupaten Sidoarjo, disebabkan oleh perhatian terhadap kebutuhan dan tuntutan masyarakat yang semakin meningkat maka dibutuhkan karyawan yang memberikan pelayanan kerja secara optimal dan produktif. (Friska Helviana Vidanarko, Dewi Andriani², 2024).

Pertumbuhan gerai ritel modern seperti Alfamart, Alfamidi, Indomaret, dan sejenisnya terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Kondisi ini menyebabkan pasar tradisional dan pedagang kelontong semakin terdesak oleh keberadaan ritel modern. Antara tahun 2013 hingga 2018, jumlah gerai ritel tumbuh sebesar 162 persen. Pada tahun 2013, jumlah gerai minimarket meningkat tajam sebesar 254,8 persen, dari 2.058 menjadi 7.301 gerai pada tahun 2018. Pertumbuhan pesat pasar ritel modern ini juga dipengaruhi oleh semakin gencarnya ekspansi ritel asing di Indonesia, yang berdampak pada menurunnya jumlah pasar tradisional dalam waktu relatif singkat. (Khaeruman et al., 2023). Berit ut adalah perusahaan ritel supermarket terbesar di Indonesia.

Tabel 1 Peringkat Perusahaan Ritel Kebutuhan Sehari-hari (Berdasarkan Nilai Aset)

Nama Perusahaan	Nilai Aset Kuartal III-2022 (Rp Miliar)
PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk	29.870 Miliar
PT Indomarco Prismaatama, Tbk	18.735 Miliar
PT Midi Utama Indonesia, Tbk	6.765 Miliar
PT Hero Supermarket, Tbk	6.700 Miliar
PT Matahari Putra Prima, Tbk	3.815 Miliar

Sumber: *datanesia.id*

Berdasarkan data yang diatas, Diketahui bahwa PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. mencatatkan total kekayaan senilai 29,870 miliar, menempatkannya di posisi teratas. Posisi kedua diisi oleh Indomaret yang dikelola oleh PT. Indomarco Prismaatama, Tbk., dengan aset sebesar 18,735 miliar. Besarnya Aset yang dimiliki oleh Alfamart mengindikasikan bahwa perusahaan ini merupakan salah satu ritel dengan tingkat penjualan tertinggi. Baik Alfamart maupun Indomaret merupakan jaringan minimarket yang paling mudah dijumpai di berbagai lokasi. (Hariasih et al., 2024). Minimarket Indomaret dapat dengan mudah ditemukan di berbagai daerah, baik perkotaan maupun pedesaan di wilayah Sidoarjo. Tingginya tingkat kehadiran Indomaret sejalan dengan upaya karyawan yang memberikan kinerja optimal melalui pelayanan kepada konsumen. Pelayanan yang baik ini membuat konsumen cenderung ingin kembali berbelanja, sehingga keberlangsungan minimarket dapat terjaga dalam jangka panjang.

Namun, ada juga beberapa Indomaret di wilayah Sidoarjo yang terpaksa tutup. Penutupan ini disebabkan oleh kinerja karyawan yang dianggap kurang ramah dan tidak optimal. Sebuah jurnal menyebutkan bahwa kinerja pegawai dalam melayani konsumen sangat mempengaruhi keputusan konsumen untuk melakukan pembelian. Menurut Anggoro Widyo Laksono dan Moch. Adam Priyatmoko dalam penelitian mereka yang berjudul "Sikap Ketidakpercayaan Masyarakat Terhadap Layanan Ekspedisi Di Shopee Kota Surabaya", pelayanan yang baik dalam industri jasa sangat penting untuk memastikan perusahaan dapat bertahan lama. (Laksono et al., 2022). Namun pada

penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif, sehingga novelty atau keterbaruan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Grand theory yang dipakai adalah Human Capital Theory dan Social Cognitive Theory. Human Capital Theory menekankan bahwa investasi dalam sumber daya manusia, seperti peningkatan kompetensi dan motivasi, akan berkontribusi pada peningkatan kinerja. Sementara itu, Social Cognitive Theory menjelaskan bagaimana faktor pribadi (kompetensi dan motivasi), perilaku (kinerja), dan lingkungan (lingkungan kerja) saling berinteraksi dan memengaruhi satu sama lain dalam membentuk hasil akhir.

Objek dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di indomaret dimana lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup semua keadaan, suasana, dan berbagai elemen yang ada di sekitar tempat di mana seseorang atau kelompok melaksanakan tugas pekerjaan. (Sari & Firdaus, 2022). Lingkungan kerja yang nyaman dapat memiliki pengaruh signifikan pada kinerja, kesejahteraan, dan rasa puas karyawan. Lingkungan kerja terdiri dari dua bagian, yaitu aspek fisik dan psikologis. (Nurwati, 2021). Lingkungan kerja fisik meliputi berbagai aspek yang berhubungan dengan keadaan lingkungan kerja, seperti desain bangunan, tata letak ruangan, peralatan kerja, penerangan, suhu lingkungan, tingkat suara, sistem sirkulasi udara, dan aspek keselamatan (Supriadi & Anitra, 2020). Sedangkan Lingkungan kerja psikologis mencakup situasi dan elemen-elemen psikologis di lokasi kerja yang berpengaruh terhadap kesejahteraan, efektivitas, semangat, dan kepuasan karyawan. (Supriadi & Anitra, 2020).

Dalam Lingkungan yang baik untuk mencapai hasil yang optimal memerlukan pengelolaan tenaga kerja yang terencana dengan baik melalui kebijakan yang mampu menyalurkan karyawan dengan tujuan perusahaan. (Oktavia & Firdaus, 2023). Kinerja karyawan yang baik ditunjukkan dengan terdapat pemahaman dan komitmen karyawan sebagai pribadi dalam melaksanakan pekerjaan dan kewajibannya (Setiawan & Djatmiko, 2024). Perusahaan memerlukan karyawan yang kompeten, karena karyawan yang memiliki kompetensi cenderung lebih mudah dalam menjalankan tugasnya dan lebih cepat berkembang. Hal ini disebabkan oleh keterampilan yang telah dimiliki, sehingga mereka mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif. (Hasanuddin et al., 2024).

Untuk mendapatkan hasil yang bagus dalam mencapai tujuan perusahaan karyawan dituntut untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam mengikuti semua kegiatan dan tugas yang telah diberikan, sehingga dapat memberikan produktivitas yang tinggi dalam perusahaan. (Dzulhaq & Firdaus, 2021). Dalam hal ini motivasi merupakan sebuah hal yang harus diperhatikan oleh pemimpin, jika ingin mendapatkan hasil yang maksimal, dikarenakan motivasi dapat memberikan rasa semangat dalam bekerja dan menjalankan tugas yang telah diberikan, tanpa adanya motivasi karyawan tidak akan memiliki rasa semangat dalam bekerja. (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Dari fenomena diatas ditemukan kesenjangan penelitian yaitu Evidence Gap. Evidence Gap adalah kekurangan dalam bukti penelitian, di mana terdapat ketidaksesuaian antara fenomena yang terjadi dan data yang ada di lapangan. (Damayanti, 2024). Berdasarkan hasil penelitian membuktikan jika Lingkungan kerja berperan penting dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan studi-studi sebelumnya, yang menunjukkan bahwa suasana kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan (Hartati et al., 2020). Dari hasil penelitian variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak sama dengan temuan penelitian lain yang

memperlihatkan kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Agustine Pariesti et al., 2022). Dari hasil penelitian variabel Motivasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dari hasil penelitian lain membuktikan jika Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Hidayat, 2021).

Metode Analisis

Jenis dari penelitian ini adalah melakukan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yang menjelaskan data numerik yang telah diperoleh sebagai hasil dari studi ini. (Jayusman & Shavab, 2020). Pengumpulan data dilakukan menggunakan teknik *cluster sampling*, yaitu metode pengambilan sampel probabilitas di mana peneliti membagi populasi besar menjadi kelompok-kelompok kecil yang dikenal sebagai cluster. (Firmansyah & Dede, 2022). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan toko retail Indomaret di Sidoarjo yang terdapat di 3 kecamatan Sidoarjo yang berjumlah 435 karyawan (Ningtita & Mariyati, 2023). Untuk mewakili responden, dipilih 3 kecamatan yaitu Candi, Tanggulangin, dan Porong. Teknik pengumpulan data ini menghasilkan sampel sebanyak 100 responden, hal ini sesuai dengan pendapat Roscoe (1975) yang menyarankan ukuran sampel minimum adalah 100. Pendapat Roscoe didasarkan pada prinsip bahwa semakin besar ukuran sampel, semakin representatif dan akurat hasil penelitiannya. (Geraldine, 2021). Penelitian ini menerapkan skala interval di mana jawaban diukur menggunakan skala likert yang terdiri dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penelitian ini dilakukan di Sidoarjo, Jawa Timur dengan kode pos 61271.

Tabel 2 :Jumlah Retail Indomaret Pada 3 Kecamatan Yang Terpilih

No	Kecamatan	Jumlah Retail	Jumlah Sampel Yang Diambil
1	Candi	26	40
2	Tanggulangin	16	30
3	Porong	14	30

sumber : <https://www.google.co.id/maps/>

Penelitian ini memanfaatkan satu tipe data yaitu data utama. Data utama diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh peserta atau sampel. Data yang telah dikumpulkan kemudian akan dianalisis dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 25. Di gunakan karna dianggap teknik analisis yang lebih kuat dan akurat dimana kita tidak hanya dapat mengetahui hubungan sebab akibat saja. Namun dapat lebih mengetahui komponen variabel dan mengetahui ukurannya. Adapun beberapa pengujian data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Multikoloneritas yang merupakan komponen Uji Asumsi Klasik dan uji validitas. Uji Reabilitas yang merupakan komponen Uji Kualitas Data. Pembuktian hipotesis pada penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, Uji T dan Uji F.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Descriptive Statistik

Descriptive Statistik adalah cabang dari statistik yang bertujuan untuk menggambarkan atau meringkas data dari suatu sampel atau populasi menggunakan angka-angka seperti rata-rata, median, modus, dan lain-lain. Descriptive Statistik tidak membuat kesimpulan atau prediksi tentang populasi yang lebih besar, tetapi fokus pada penyajian data dengan cara yang mudah dipahami.

Tabel 3 Descriptive Statistik

Nama Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	100	10	25	21.83	2.621
Kompetensi	100	11	25	21.15	2.973
Motivasi Kerja	100	17	35	29.57	4.142
Kinerja Karyawan	100	07	25	20.56	2.897
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Data diolah (2025)

Analisis statistik deskriptif terhadap variabel Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari 100 responden, variabel Motivasi Kerja memiliki rata-rata tertinggi yaitu 29,57 dengan standar deviasi 4,142, yang berarti tingkat motivasi antar karyawan cukup bervariasi. Lingkungan Kerja dan Kompetensi memiliki rata-rata yang hampir sama, masing-masing 21,83 dan 21,15, menunjukkan persepsi yang relatif seragam. Sementara itu, Kinerja Karyawan memiliki skor antara 7 hingga 25, menandakan adanya perbedaan kinerja yang cukup besar. Temuan ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa faktor lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi memiliki peran penting dalam membentuk kinerja karyawan, dan analisis lebih lanjut dapat mengungkap hubungan kausal atau korelasional antara variabel-variabel ini dalam konteks organisasi.

Karakteristik Responden

Tabel 4 Karakteristik Responden

Variabel	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
Usia	21-25 Tahun	51	51%
	26-30 Tahun	31	31%
	31-35 Tahun	18	18%
	Total	100	100%
Pendidikan	Sarjana	19	19%
	SMA/SMU/MAN	81	81%
	Total	100	100%
Lama Bekerja	1 Tahun	9	9%
	2 Tahun	28	28%
	3 Tahun	28	28%
	4 Tahun	20	20%
	5 Tahun	15	15%
	Total	100	100%
	Kepala Toko	17	17%
	Staff	54	54%

Jabatan/Posisi	Store Junior Leader	9	9%
	Store Senior Leader	20	20%
	Total	100	100%
Status Pekerjaan	Karyawan	22	22%
	Karyawan Kontrak	78	78%
	Total	100	100%
Unit Kerja	Kecamatan Candi	40	40%
	Kecamatan porong	30	30%
	Kecamatan Tanggulangin	30	30%
	Total	100	100%

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel 4 menunjukkan karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan beberapa kategori utama. Dari segi usia, mayoritas responden berada dalam rentang usia 21-25 tahun (51%), diikuti oleh kelompok usia 26-30 tahun (31%), dan 31-35 tahun (18%), menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja adalah generasi muda. Dari segi pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan SMA/SMU/MAN (81%), sedangkan 19% memiliki gelar sarjana, yang mencerminkan bahwa tenaga kerja didominasi oleh lulusan sekolah menengah atas. Dalam aspek lama bekerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 2 hingga 3 tahun (28%), menunjukkan adanya tingkat pengalaman yang cukup dalam menjalankan tugasnya. Jabatan atau posisi responden didominasi oleh staff (54%), dengan posisi lainnya seperti kepala toko (17%), store junior leader (9%), dan store senior leader (20%). Dari segi status pekerjaan, mayoritas responden berstatus sebagai karyawan kontrak (78%), sementara 22% merupakan karyawan tetap. Responden berasal dari tiga wilayah kerja utama, yaitu Kecamatan Candi (40%), Kecamatan Porong (30%), dan Kecamatan Tanggulangin (30%), yang menunjukkan distribusi tenaga kerja di berbagai lokasi penelitian. Data ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai profil responden, yang dapat berpengaruh terhadap hasil analisis dalam penelitian terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi Jawaban Responden digunakan untuk memahami persepsi responden terhadap masing-masing indikator variabel. Persepsi responden ditentukan oleh nilai Mean dari setiap indikator.

Tabel 5 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

NO	Indikator Pertanyaan	Mean
X1.1.1	Tempat saya bekerja sangat nyaman.	4.42
X1.2.1	Lampu di Indomaret tidak menyebabkan mata lelah.	4.35
X1.3.1	Suara lalu lintas di luar minimarket tidak mengganggu.	4.32
X1.4.1	Penataan ruangan di Indomaret memudahkan mencari barang.	4.31
X1.5.1	Hubungan harmonis dengan rekan kerja di Indomaret.	4.43

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan respon penilaian pada variabel Lingkungan Kerja, Indikator X1.5.1 "Hubungan harmonis dengan rekan kerja di Indomaret" memperoleh nilai mean tertinggi sebesar 4.43, menunjukkan bahwa aspek sosial di lingkungan kerja dinilai paling positif oleh responden dan berkontribusi terhadap kenyamanan serta produktivitas kerja. Selain itu, indikator X1.1.1 memiliki nilai 4.42, X1.2.1 memperoleh 4.35, X1.3.1 memiliki skor 4.32, serta X1.4.1 mendapatkan nilai 4.31.

Tabel 6 Deskripsi Variabel Kompetensi

NO	Indikator Pertanyaan	Mean
X2.1.1	Pandangan saya tentang diri saya sendiri mempengaruhi bagaimana saya bekerja di Indomaret.	4.16
X2.2.1	Informasi produk membantu saya memberikan pelayanan yang baik.	4.25
X2.3.1	Kemampuan praktis saya membuat pekerjaan lebih efisien.	4.33
X2.4.1	Pandangan saya tentang diri saya sendiri mempengaruhi bagaimana saya bekerja di Indomaret.	4.26
X2.5.1	Informasi produk membantu saya memberikan pelayanan yang baik.	4.15

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan respon penilaian pada variabel Kompetensi, indikator X2.3.1 "Kemampuan praktis saya membuat pekerjaan lebih efisien" memperoleh nilai mean tertinggi sebesar 4.33, menunjukkan bahwa aspek keterampilan praktis memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Selain itu, indikator X2.4.1 memiliki nilai 4.26, X2.2.1 memperoleh 4.25, X2.1.1 memiliki skor 4.16, serta X2.5.1 mendapatkan nilai 4.15.

Tabel 7 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

NO	Indikator Pertanyaan	Mean
X3.1.1	Saya mencari cara baru yang lebih efektif dalam bekerja.	4.17
X3.2.1	Saya memiliki keinginan kuat untuk belajar hal-hal baru terkait pekerjaan.	4.21
X3.3.1	Saya menyelesaikan tugas dengan hasil maksimal dalam waktu minimal.	4.16
X3.4.1	Saya membangun kerjasama yang harmonis.	4.21
X3.5.1	Saya berpartisipasi aktif dalam tim.	4.18
X3.6.1	Saya termotivasi untuk meningkatkan performa kerja saya.	4.35
X3.7.1	Saya ingin menjadi inspirasi bagi orang lain.	4.29

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan respon penilaian pada variabel Motivasi Kerja, indikator X3.6.1 "Saya termotivasi untuk meningkatkan performa kerja saya." memperoleh nilai mean tertinggi sebesar 4.35, menunjukkan bahwa dorongan untuk meningkatkan kinerja merupakan

aspek motivasi yang paling dominan di antara responden. Selain itu, indikator X3.7.1 memiliki nilai 4.29, X3.2.1 dan X3.4.1 masing-masing memperoleh 4.21, X3.5.1 memiliki skor 4.18, X3.1.1 mendapatkan nilai 4.17, serta X3.3.1 memperoleh 4.16.

Tabel 8 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

NO	Indikator Pertanyaan	Mean
Y.1.1	Tingkat kemampuan saya dalam melayani pelanggan sangat baik.	4.36
Y.2.1	Jumlah hasil kerja yang saya hasilkan dalam waktu tertentu memenuhi target.	4.23
Y.3.1	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal.	4.13
Y.4.1	Saya mencapai tujuan kerja dengan cara yang efisien.	4.08
Y.5.1	Saya mampu bekerja tanpa banyak bantuan dari orang lain.	3.76

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan respon penilaian pada variabel Kinerja Karyawan, indikator Y.1.1 "Tingkat kemampuan saya dalam melayani pelanggan sangat baik." memperoleh nilai mean tertinggi sebesar 4.36, menunjukkan bahwa aspek pelayanan pelanggan dianggap sebagai faktor paling dominan dalam menilai kinerja individu. Selain itu, indikator Y.2.1 memiliki nilai 4.23, Y.3.1 memperoleh 4.13, Y.4.1 memiliki skor 4.08, serta Y.5.1 mendapatkan nilai 3.76.

Uji Validitas

Uji validitas adalah proses untuk menentukan sejauh mana alat ukur dapat melakukan penilaian terhadap aspek-aspek yang perlu dinilai. Salah satu cara untuk menilai keabsahan adalah dengan menggunakan validitas kriteria, yang dihitung dengan mengkorelasikan hasil alat ukur dengan kriteria eksternal yang telah terbukti valid. Dalam menentukan validitas, Jika nilai koefisien korelasi (r hitung) di bawah 0,3 dianggap tidak sah, namun Jika koefisien korelasi (r hitung) sama dengan atau melebihi 0,3 dianggap sah.

Tabel 9 Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	R hitung	R tabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1.1	0.790	0.300	0.00	Valid
	X1.2.1	0.829	0.300	0.00	Valid
	X1.3.1	0.829	0.300	0.00	Valid
	X1.4.1	0.770	0.300	0.00	Valid
	X1.5.1	0.693	0.300	0.00	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1.1	0.695	0.300	0.00	Valid
	X2.2.1	0.791	0.300	0.00	Valid
	X2.3.1	0.837	0.300	0.00	Valid
	X2.4.1	0.843	0.300	0.00	Valid
	X2.5.1	0.753	0.300	0.00	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1.1	0.857	0.300	0.00	Valid
	X3.2.1	0.750	0.300	0.00	Valid
	X3.3.1	0.803	0.300	0.00	Valid
	X3.4.1	0.810	0.300	0.00	Valid
	X3.5.1	0.821	0.300	0.00	Valid

Variabel	Item Variabel	R hitung	R tabel	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	X3.6.1	0.749	0.300	0.00	Valid
	X3.7.1	0.737	0.300	0.00	Valid
	Y1.1.1	0.667	0.300	0.00	Valid
	Y1.2.1	0.690	0.300	0.00	Valid
	Y1.3.1	0.757	0.300	0.00	Valid
	Y1.4.1	0.735	0.300	0.00	Valid
	Y1.5.1	0.778	0.300	0.00	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian data di atas, seluruh pernyataan dari kuesioner variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan koefisien di atas 0,3 (>0,3) dan lebih besar dari R tabel (0,300). Oleh karena itu, pengujian ini dapat dinyatakan valid dan relevan untuk digunakan dalam mengevaluasi variabel yang sedang diteliti dengan hasil sebagai berikut: Lingkungan Kerja (X1) dengan nilai X1.1.1 (0.790), X1.2.1 (0.829), X1.3.1 (0.829), X1.4.1 (0.770), X1.5.1 (0.693); Kompetensi (X2) dengan nilai X2.1.1 (0.695), X2.2.1 (0.791), X2.3.1 (0.837), X2.4.1 (0.843), X2.5.1 (0.753); Motivasi Kerja (X3) dengan nilai X3.1.1 (0.857), X3.2.1 (0.750), X3.3.1 (0.803), X3.4.1 (0.810), X3.5.1 (0.821), X3.6.1 (0.749), X3.7.1 (0.737); Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Y1.1.1 (0.667), Y1.2.1 (0.690), Y1.3.1 (0.757), Y1.4.1 (0.735), Y1.5.1 (0.778). Oleh karena itu, Uji ini bisa dianggap valid dan dapat digunakan untuk mengevaluasi variabel yang sedang diteliti secara lebih mendalam.

Uji Reliabilitas

Setelah proses validitas selesai dan diperoleh hasil yang sah, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas untuk menilai tingkat ketepatan, kecermatan, dan Konsistensi meskipun kuensioner dilakukan beberapa kali pada waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas ini dapat dinilai menggunakan statistik Cronbach alpha, dengan syarat bahwa jika nilai Cronbach alpha melebihi > 0,60, maka alat ukur tersebut dinyatakan dapat diandalkan.

Tabel 10 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.802	0.60	Reliabel
Kompetensi (X2)	0.803	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.792	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.786	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2025)

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha lebih tinggi dari 0,60 pada variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan nilai 0.802, Kompetensi (X2) sebesar 0.803, Motivasi Kerja (X3) sebesar 0.792, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.786. Sehingga dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel memiliki instrumen kuesioner yang reliabel dan bisa dimanfaatkan untuk penelitian lebih lanjut dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi data dalam Sebuah kelompok atau variabel mengikuti pola distribusi yang normal. Dalam penelitian ini, Normalitas diuji melalui pendekatan Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikan < 0.05, maka data tidak memiliki distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikan > 0.05, maka data memiliki distribusi normal. Di bawah ini adalah hasil dari pengujian normalitas.

Tabel 11 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		<i>Unstandardized Residual</i>
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.73368582
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.058
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian normalitas, terlihat bahwa angka signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,052, yang melebihi angka 0,05. Karena itu, bisa disimpulkan bahwa data menunjukkan distribusi yang bersifat normal.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah metode statistik yang digunakan untuk mendeteksi apakah terdapat hubungan sistematis antara residual dalam model regresi. Dalam konteks regresi linear, autokorelasi terjadi ketika nilai residual dalam suatu observasi berkorelasi dengan nilai residual dalam observasi lainnya, yang dapat mengindikasikan adanya pola dalam kesalahan prediksi. Salah satu metode yang paling umum digunakan untuk menguji autokorelasi adalah Durbin-Watson test, yang memberikan hasil dalam rentang 0 hingga 4.

Tabel 12 Hasil Uji Autokorelasi

Sumber: Data diolah (2025)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.837 ^a	0.701	0.692	0.745	2.042

Uji autokorelasi dalam model regresi ini menggunakan Durbin-Watson test, dengan nilai yang diperoleh sebesar 2.042. Nilai ini berada dalam rentang yang mendekati 2, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi yang signifikan dalam model regresi. Dengan demikian, residual dalam model ini tidak menunjukkan pola yang sistematis, sehingga asumsi independensi residual terpenuhi. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil regresi dapat diinterpretasikan dengan baik tanpa adanya gangguan dari masalah autokorelasi.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan suatu Uji yang dilaksanakan untuk menilai apakah terdapat keterkaitan yang berarti antara variabel bebas dalam suatu model regresi. Keterkaitan yang signifikan ini bisa membuat perhitungan koefisien regresi menjadi salah. Ini dapat diketahui jika nilai VIF berada di bawah angka 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1, Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas yang terjadi.

Tabel 13 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	0.275	3.637
Kompetensi (X2)	0.205	4.872
Motivasi Kerja (X3)	0.475	2.187

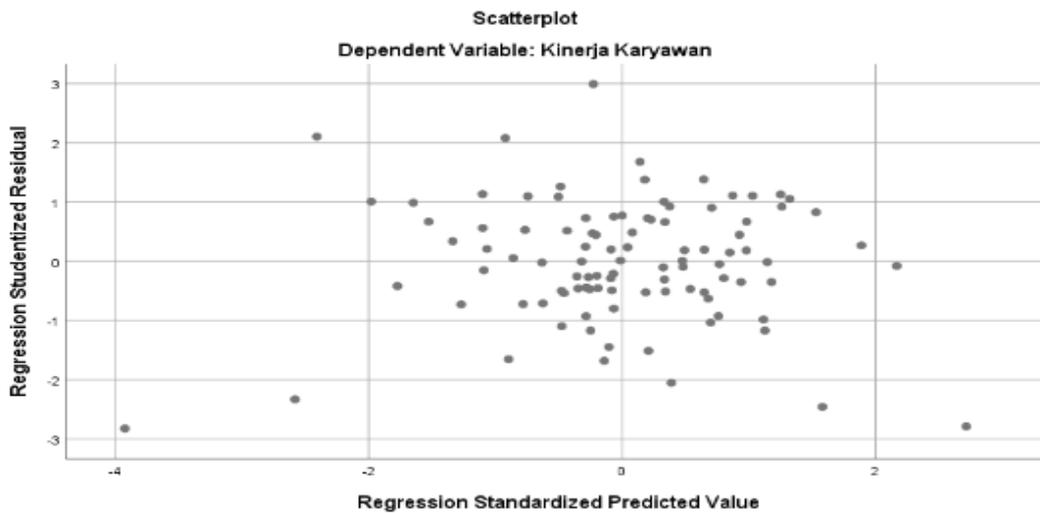
Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil dari Pengujian Multikolinieritas yang terdapat pada Tabel 18, nilai Tolerance untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berada di atas 0.1, sedangkan nilai VIF (Variance Inflation Factor) seluruhnya di bawah 10, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah serius terkait multikolinieritas dalam model regresi. Namun, variabel Kompetensi (X2) memiliki nilai VIF tertinggi sebesar 4.872, yang mengindikasikan adanya tingkat korelasi yang lebih tinggi dibandingkan variabel lainnya, meskipun masih dalam batas aman. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan tanpa perlu melakukan penyesuaian terkait multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah metode yang digunakan untuk mengetahui apakah varians dari residual dalam suatu model regresi bersifat tetap atau mengalami perubahan. Salah satu cara untuk melakukan pengujian ini adalah melalui pendekatan grafis, yaitu dengan mengamati pola sebaran titik residual berkaitan dengan nilai prediktor. Apabila titik-titik tersebut tersebar secara acak tanpa menunjukkan pola tertentu, Dapat dikatakan bahwa variasi sisa adalah tetap dan tidak ada heteroskedastisitas.

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas, distribusi titik residual tidak menunjukkan pola khusus terhadap nilai prediktor dan tersebar merata. Hal ini mengindikasikan bahwa variasi sisa dalam model regresi adalah tetap dan tidak ada gejala heteroskedastisitas yang muncul.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menguji hipotesis melalui analisis regresi linier berganda. Temuan dari tes tersebut mengindikasikan bahwa variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel dependen (Y). Keterkaitan itu bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 14 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.119	.606		41.483	0.000
Lingkungan Kerja (X1)	-.560	.046	-1.295	-12.170	0.000
Kompetensi (X2)	.155	.049	.394	3.199	0.002
Motivasi Kerja (X3)	.148	.027	.458	5.546	0.000

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda, formulasi regresi ganda dalam studi ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 25.119 - 0.560X_1 + 0.155X_2 + 0.148X_3 + e$$

Berdasarkan temuan dari persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat diungkapkan penjabaran sebagai berikut:

1. Konstanta (α) memiliki nilai 25.119, yang menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Motivasi Kerja (X3), maka nilai variabel terikat tetap berada pada angka tersebut.
2. Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai koefisien negatif sebesar -0.560, yang menunjukkan hubungan negatif dengan variabel terikat. Artinya, ketika variabel Lingkungan Kerja meningkat satu satuan, maka variabel dependen mengalami penurunan sebesar 0.560.

3. Kompetensi (X2) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0.155, yang menunjukkan hubungan positif dengan variabel terikat. Artinya, ketika variabel Kompetensi meningkat satu satuan, maka variabel terikat juga mengalami peningkatan sebesar 0.155.

4. Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0.148, yang menunjukkan hubungan positif dengan variabel terikat. Artinya, ketika variabel Motivasi Kerja meningkat satu satuan, maka variabel terikat juga mengalami peningkatan sebesar 0.148.

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel yang tidak terikat (Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan). Hubungan itu diuji dengan membandingkan rata-rata dari variabel independen dengan nilai sig. Jika probabilitas lebih besar dari 0,05, Hipotesis tidak diterima dan apabila kemungkinan lebih rendah dari 0,05, hipotesis diterima.

Tabel 15 *Partial Test (T-Test)*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.119	.606		41.483	0.000
Lingkungan Kerja (X1)	-.560	.046	-1.295	-12.170	0.000
Kompetensi (X2)	.155	.049	.394	3.199	0.002
Motivasi Kerja (X3)	.148	.027	.458	5.546	0.000

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan derajat keabsahan $df = (n-k-1) = (100-4-1) = 95$ maka diperoleh tTabel sebesar 1.661, Maka, berdasarkan tabel yang telah disampaikan, penjelasan mengenai pengujian hipotesis secara terpisah adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H0: Faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja secara individual tidak memiliki dampak yang berarti terhadap Kinerja Karyawan.

H1: variabel lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara terpisah. Nilai t hitung -12.170 lebih kecil dari t tabel 1.661 dengan probabilitas (p) = 0.000. Karena $p < 0.05$. Artinya, variabel Lingkungan Kerja ternyata berdampak buruk dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

H0: Variabel Kompetensi secara sebagian tidak memiliki dampak yang berarti terhadap Kinerja Karyawan.

H1: Variabel Kompetensi Memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Nilai t hitung 3.199 lebih besar dari t tabel 1.661 dengan probabilitas (p) = 0.002. Karena $p < 0.05$, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, variabel Kompetensi memiliki dampak yang baik dan penting pada Kinerja Karyawan, mengindikasikan bahwa kompetensi yang lebih tinggi berhubungan dengan kinerja yang lebih baik.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H0: Variabel Motivasi kerja secara terpisah tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Faktor Motivasi Kerja mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan secara individual. Nilai t hitung 5.546 lebih besar dari t tabel 1.661 dengan probabilitas (p) = 0.000. Karena $p < 0.05$, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Ini mengindikasikan bahwa Motivasi kerja memberikan dampak yang baik dan penting bagi kinerja karyawan, di mana angka motivasi yang lebih tinggi berkaitan dengan perbaikan kinerja pribadi dalam sebuah organisasi.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat keterkaitan antara variabel independen (Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Analisis keterkaitan dilakukan dengan mengontraskan nilai rata-rata variabel bebas dengan angka nol. Jika nilai rata-rata dari variabel independen lebih dari nol, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 16 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	124.974	3	41.658	75.044	.000 ^b
Residual	53.291	96	0.555		
Total	178.266	96			

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 75.044 dengan nilai signifikansi (Sig.) 0.000. Karena Sig. < 0.05 , maka H0 ditolak, yang berarti variabel independen Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kekuatan dan arah hubungan linier di antara satu variabel yang dipengaruhi (dependen) dan dua atau lebih variabel yang mempengaruhi (independen). Uji ini diterapkan dalam analisis regresi berganda untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas dalam menerangkan perbedaan yang terjadi pada variabel terikat dalam model yang dibangun.

Tabel 17 Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.837 ^a	0.701	0.692	0.745	2.042

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil dari pengujian korelasi ganda, nilai korelasi yang didapat adalah 0.837 atau 83.7%. Nilai ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini sejalan dengan interpretasi berdasarkan tabel korelasi yang disajikan di bawah.

Tabel 18 Interpretasi Koefien Korelasi

Interpretasi Kisaran Nilai Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (Hubungan Variabel X dan Y)
0.00 – 0.199	Sangat rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang / cukup
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat kuat

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian ini dilaksanakan untuk mengevaluasi seberapa banyak bagian perubahan pada variabel yang dipengaruhi yang dapat diuraikan oleh variabel bebas dalam sebuah model regresi. Dengan kata lain, Uji ini digunakan untuk menilai seberapa besar model regresi mampu merepresentasikan atau memprediksi data yang tersedia secara akurat.

Tabel 19 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.837 ^a	0.701	0.692	0.745	2.042

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan penilaian koefisien determinasi, diperoleh nilai R² yang sebesar 0.701 atau 70.1%. Nilai ini menunjukkan bahwa aspek Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja secara bersamaan dapat memberikan penjelasan. 70.1% variasi variabe Kinerja karyawan. Sementara sisanya yaitu 29.9%, dijelaskan oleh variabel lain.

Pembahasan

Hasil dari penelitian di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan menggunakan aplikasi olah data SPSS versi 25.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Indomaret

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak negative signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret. Kondisi lingkungan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya berpengaruh negative terhadap hasil kerja karyawan indomaret dalam melayani pelanggan. Namun, semakin baik lingkungan kerja yang ada di Indomaret, tetap dapat memberikan kenyamanan dan kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat mendukung semangat kerja karyawan, meskipun tidak secara langsung meningkatkan kinerja berdasarkan hasil penelitian ini. Hal ini sejalan dengan penelitian (Hartati et al., 2020). dan tidak sejalan dengan penelitian (Andriyani et al., 2020); (Setiani & Febrian, 2023).

Lingkungan kerja dibangun oleh indikator Kebersihan, Pencahayaan, Kebisingan, Tata Ruang, Hubungan dengan Rekan Kerja dan Pimpinan. Kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan diperoleh dari Hubungan dengan Rekan Kerja dan Pimpinan. Menunjukkan hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan pimpinan itu mampu menciptakan suasana kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Mayoritas responden sangat setuju yang mencerminkan hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan

semangat kerja dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, meskipun lingkungan kerja secara keseluruhan tidak terbukti berpengaruh signifikan, peningkatan pada aspek-aspek tertentu tetap dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan di Indomaret.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Indomaret

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kemampuan memiliki dampak yang positif dan penting terhadap Kinerja Karyawan Indomaret. Semakin tinggi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan karyawan dapat bekerja secara efektif dan ramah dalam melayani pelanggan. Artinya, peningkatan kompetensi karyawan secara langsung akan mendorong peningkatan kinerja, terutama dalam hal kecepatan pengerjaan, ketepatan waktu, dan kualitas pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa investasi perusahaan dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk mendukung pencapaian kinerja optimal di lingkungan kerja ritel seperti Indomaret. Hal ini sejalan dengan penelitian [27]; [28]. dan bertentangan dengan penelitian (Agustine Pariesti et al., 2022).

Kompetensi dibangun oleh indikator motif kerja, sifat individu, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Kontribusi terbesar terhadap peningkatan kinerja berasal dari indikator konsep diri. Karyawan yang memiliki konsep diri positif cenderung lebih percaya diri dalam mengambil keputusan, lebih responsif terhadap tantangan, serta lebih termotivasi dalam mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju, untuk pengembangan konsep diri karyawan, seperti melalui pelatihan penguatan karakter dan pembinaan mental kerja, menjadi aspek penting dalam strategi peningkatan kinerja karyawan Indomaret. Konsep diri yang kuat mendorong sikap proaktif, tanggung jawab, dan keyakinan diri yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian kerja

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Indomaret

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan indomaret. Dorongan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar yang memengaruhi karyawan dalam melayani pelanggan. Artinya semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin besar dorongan bagi mereka untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk lebih fokus pada pencapaian target, meningkatkan efisiensi kerja, serta mampu beradaptasi dengan tekanan dan tantangan di lingkungan kerja ritel. Hal ini sejalan dengan penelitian (Hermawati et al., 2021); (Saputra & Fernos, 2023). dan bertentangan dengan penelitian (Hidayat, 2021).

Motivasi kerja dibangun oleh indikator yang menandakan urgensi pengembangan inovasi, kebutuhan untuk memperbaiki kemampuan, kebutuhan untuk berfungsi dengan cara yang efisien dan efektif, kebutuhan untuk menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, kebutuhan untuk berkontribusi dan bekerjasama, ambisi untuk tampil lebih baik daripada orang lain dan kebutuhan untuk memberikan pengaruh. Kontribusi terbesar berasal dari indikator keinginan bekerja lebih baik dari orang lain. Karyawan Indomaret terdorong untuk menunjukkan performa terbaiknya karena adanya semangat kompetitif yang sehat. Karyawan yang memiliki keinginan untuk menjadi lebih unggul cenderung memiliki inisiatif tinggi, proaktif dalam menyelesaikan tugas, serta berupaya mencapai hasil kerja yang

melebihi standar. Didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju, semangat untuk bersaing secara positif mampu meningkatkan motivasi internal karyawan yang berdampak langsung terhadap pencapaian kinerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus mendorong budaya kerja yang kompetitif namun tetap sehat, melalui sistem penghargaan yang adil dan kesempatan pengembangan yang merata bagi seluruh karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Indomaret

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Indomaret, meskipun secara parsial hanya kompetensi dan motivasi kerja yang menunjukkan pengaruh signifikan secara langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun berperan secara tidak langsung melalui peningkatan kompetensi dan motivasi kerja karyawan. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang nyaman, bersih, tertata rapi, serta didukung hubungan yang baik antar rekan kerja dan pimpinan tidak serta-merta meningkatkan kinerja, tetapi mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung proses pembelajaran, peningkatan kepercayaan diri, dan semangat kerja yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja.

Kinerja karyawan dibangun oleh indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kontribusi terbesar berasal dari indikator kualitas. Aspek kualitas kerja merupakan faktor yang paling menentukan dalam menilai kinerja karyawan. Kualitas kerja mencerminkan sejauh mana hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, baik dari segi ketelitian, kerapian, maupun pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Dalam lingkungan ritel seperti Indomaret, kualitas pelayanan sangat penting karena berhubungan langsung dengan kepuasan pelanggan dan citra perusahaan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja sebaiknya difokuskan pada peningkatan kemampuan karyawan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pekerjaannya, baik melalui pelatihan teknis maupun pembinaan sikap kerja yang profesional. Didukung oleh mayoritas responden yang setuju. Kualitas hasil kerja merupakan tolak ukur utama dalam mengevaluasi performa karyawan, dan menjadi dasar penting dalam pengambilan keputusan manajerial terkait penghargaan maupun evaluasi kinerja secara keseluruhan

Simpulan dan Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dikerjakan, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, kompetensi karyawan yang memadai, serta Dorongan kerja yang kuat memberikan pengaruh baik terhadap karyawan di Indomaret. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung berkontribusi terhadap produktivitas karyawan, sementara kompetensi yang baik memungkinkan karyawan menjalankan tugasnya dengan efektif. Selain itu, Dorongan untuk bekerja dengan semangat yang tinggi memacu para karyawan untuk berusaha lebih keras dan mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, kombinasi dari faktor lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Referensi

- Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, & Meitiana. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4284>
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pt Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 24–32.
- Damayanti, S. (2024). *Dampak Lingkungan , Stres , dan Komunikasi terhadap*. 1, 88–104.
- Dzulhaq, A. R., & Firdaus, V. (2021). The Effect of Motivation, Work Environment, Work Discipline on Job Satisfaction [Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja]. *Jurnal Manajemen*, 1–13.
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114.
- Friska Helviana Vidanarko, Dewi Andriani², V. F. (2024). Pengaruh Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : pada Beberapa Minimarket Indomaret di Wilayah Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Geraldine, Y. M. (2021). Pengaruh Citra Merek, Kualitas Produk, Media Sosial Dan Harga Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Produk Brand Wardah. *POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 71–82. <https://doi.org/10.46918/point.v3i1.880>
- Hariasih, M., Tinanto, B. T., & Indayani, L. (2024). Brand Image, Service Quality and Promotion on Alfamart Customer Satisfaction in Sidoarjo (Citra Merek, Kualitas Pelayanan dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan Alfamart di Sidoarjo). *Journal of Regional Economics and Development*, 1(3), 1–12. <https://doi.org/10.47134/jred.v1i3.263>
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>
- Hasanuddin, A. I. M., Saleh, H., & Abduh, T. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompensasi Sebagai Variable Intervening Studi Pada Ppsdm Regional Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 6(2), 212–222. <https://doi.org/10.35965/jbm.v6i2.4426>
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 319. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10459>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Jayusman, I., & Shavab, O. A. K. (2020). Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Learning Management System (Lms) Berbasis Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah. *Jurnal Artefak*, 7(1), 13. <https://doi.org/10.25157/ja.v7i1.3180>
- Khaeruman, K., Suflani, S., Mukhlis, A., & Romli, O. (2023). Analisis Efektivitas Strategi Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Indomaret Kota Serang. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 352. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i2.1903>
- Kurniadjaya, M., & Setiyowati, H. (2024). Penguatan Brand Equity Melalui Analisis Swot Pada Strategi Retail Mix Indomaret Gading Serpong: Kontribusi Sdg'S. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 4(2), 2024.
- Laksono, A. W., Priyatmoko, M. A., & Claretta, D. (2022). Ikatan Sosiologi Indonesia Malang Raya Dan Sekitarnya Sikap Ketidak Percayaan Masyarakat Terhadap Layanan Ekspedisi Di Shopee Kota Surabaya. *JSL Jurnal Socia Logica*, 1(2), 1–15.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.

- Ningtita, N. A. W., & Mariyati, L. I. (2023). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Toko Retail Indomaret di Wilayah Sidoarjo. *Web of Scientist International Scientific Research Journal*, 3(2), 1–12. <https://doi.org/10.47134/webofscientist.v3i2.17>
- Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(2), 235–264. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2.676>
- Oktavia, C. F., & Firdaus, V. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.47134/innovative.v3i1.15>
- Rahmawati, R., Wayan, N., Mitariani, E., Cempaka, N. P., & Atmaja, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomaret CO Cabang Nangka. *Jurnal Emas*, 2(3), 194–195.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu ...*, 2(2).
- Sari, N., & Firdaus, V. (2022). The Influence of Leadership, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance at the Technical Implementation Unit of the Krian Health Center Service. *Journal of Engineering, Social and Health*, 1(1), 61–94.
- Setiani, Y., & Febrin, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Setiawan, W., & Djatmiko, B. (2024). Meninjau Organizational Citizenship Behavior dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT Bhumi Jati. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1059–1065. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2249>
- Supriadi, A., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(3), 2020.