

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SHOWROOM STACCATO PT MITRA ADIPERKASA TBK

Khansa'a Khulaidah ^{a*)}, Lies Putriana ^{a)}

^{a)} Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

^{*)} e-mail korespondensi: 1122210195@univ.pancasila.ac.id

Article history: received 01 Januari 2026; revised 12 Januari 2026; accepted 22 Februari 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i1.10>

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada showroom Staccato PT Mitra Adiperkasa Tbk. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 68 karyawan showroom Staccato dengan menggunakan skala Likert. Variabel yang diteliti meliputi motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dan menjadi bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di sektor ritel fashion.

Kata Kunci: motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE STACCATO SHOWROOM OF PT MITRA ADIPERKASA TBK.

Abstract. This study aims to analyze the effect of work motivation and work environment on employee performance at the Staccato showroom of PT Mitra Adiperkasa Tbk. This research employs a quantitative approach using a causal method. Data are collected through questionnaires distributed to 68 Staccato showroom employees using a Likert scale. The variables examined in this study consist of work motivation and work environment as independent variables, and employee performance as the dependent variable. Data analysis techniques include descriptive statistical analysis, data quality testing, classical assumption testing, and multiple linear regression analysis using IBM SPSS. This study is expected to provide empirical insights and serve as a reference for human resource management practices, particularly in improving employee motivation and creating a conducive work environment in the fashion retail sector.

Keywords: work motivation, work environment, employee performance.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis di era globalisasi menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkinerja tinggi, adaptif, dan berorientasi pada hasil. Di tengah perubahan lingkungan ekonomi yang dinamis, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh strategi dan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam menampilkan kinerja yang optimal. Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, kinerja yang baik menjadi cerminan efektivitas organisasi.

Di tingkat nasional, industri ritel merupakan salah satu sektor yang mengalami perubahan signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Setelah melewati masa pemulihan pasca pandemi dan menghadapi tantangan digitalisasi, perusahaan ritel di Indonesia terus melakukan efisiensi operasional serta penyesuaian strategi bisnis untuk menjaga stabilitas keuangan dan kinerja penjualan. Kondisi tersebut menuntut karyawan, khususnya di lini operasional, agar tetap termotivasi dan mampu bekerja dalam lingkungan kerja yang terus berubah.

Salah satu perusahaan ritel besar di Indonesia adalah PT Mitra Adiperkasa Tbk (MAP), yang menaungi berbagai merek ternama internasional, termasuk Staccato. Perusahaan ini dikenal dengan model bisnis multi-brand yang berfokus pada ritel gaya hidup modern. Dalam menghadapi dinamika industri, MAP menerapkan kebijakan efisiensi operasional di beberapa unit bisnis

sejak tahun 2024 sebagai bentuk adaptasi terhadap perubahan perilaku konsumen dan tekanan biaya operasional. Meskipun showroom Staccato tidak terdampak langsung oleh kebijakan pengurangan unit usaha, penyesuaian tersebut secara tidak langsung memengaruhi ritme kerja, pembagian tugas, serta suasana kerja di tingkat showroom.

Di tengah tuntutan pencapaian target penjualan dan perubahan struktur kerja, karyawan dituntut untuk tetap menunjukkan kinerja yang optimal. Menurut (Hasibuan, 2018), motivasi kerja adalah pendorong yang mengakibatkan seseorang bertindak atau berperilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan bekerja lebih giat dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Sementara itu, lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2019) mencakup kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan efektivitas karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan salah satu karyawan Staccato, meskipun toko tersebut tidak terdampak langsung oleh kebijakan efisiensi operasional, karyawan merasakan bahwa beban kerja cenderung meningkat, waktu istirahat berkurang, dan suasana kerja menjadi lebih padat serta kompetitif. Di sisi lain, motivasi kerja tetap harus dijaga, terutama karena sistem target dan bonus yang cukup ketat mendorong karyawan untuk terus berprestasi.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya di sektor ritel dan industri jasa. Penelitian (Gobel, K., Tatimu, V., & Asaloei, 2023) menemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada konteks perusahaan ritel secara umum, divisi tertentu, gudang (warehouse), atau wilayah yang berbeda, serta belum secara spesifik mengkaji kondisi showroom fashion dengan karakteristik tekanan target penjualan langsung dan interaksi intensif dengan konsumen.

Selain itu, penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada kondisi operasional yang relatif stabil, sebelum atau tanpa mempertimbangkan konteks pasca kebijakan efisiensi operasional perusahaan. Padahal, perubahan kebijakan organisasi dan dinamika pascapandemi berpotensi menciptakan kondisi kerja yang berbeda, baik dari sisi motivasi maupun lingkungan kerja karyawan. Dengan demikian, terdapat research gap berupa keterbatasan kajian empiris yang secara spesifik meneliti pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada showroom fashion di bawah PT Mitra Adiperkasa Tbk, khususnya dalam konteks pasca efisiensi operasional dan meningkatnya tuntutan kerja.

Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk diteliti lebih lanjut guna mengisi celah penelitian yang ada dengan mengkaji secara empiris bagaimana motivasi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan pada showroom Staccato di bawah PT Mitra Adiperkasa. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor ritel modern, serta menjadi masukan bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan metode kausal, karena bertujuan memastikan bagaimana dua atau lebih variabel saling berinteraksi dan memengaruhi satu sama lain. Pendekatan kuantitatif dipilih karena pengaruh motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diukur secara numerik, objektif, terukur, serta memungkinkan pengujian hipotesis melalui analisis statistik sehingga kesimpulan yang diperoleh bersifat terukur dan dapat digeneralisasi pada populasi yang relevan.

Penelitian ini dilaksanakan pada showroom Staccato area JABODETABEK sebagai bagian dari unit usaha PT Mitra Adiperkasa Tbk, dengan pertimbangan karakteristik pekerjaan ritel yang menuntut motivasi dan kinerja tinggi dalam mencapai target penjualan serta adanya dinamika lingkungan kerja yang berbeda pada setiap store. Dalam operasionalisasi variabel, penelitian menggunakan tiga variabel (Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan) yang dijabarkan ke indikator terukur, kemudian diukur menggunakan skala Likert 1–5. Variabel dependen adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independennya adalah motivasi dan lingkungan kerja (mencakup aspek fisik dan nonfisik).

Populasi penelitian ditetapkan sebagai seluruh karyawan aktif showroom Staccato di wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi (JABODETABEK) yang bekerja di bidang retail fashion dan terlibat dalam aktivitas operasional showroom. Berdasarkan data dari perusahaan, jumlah keseluruhan karyawan aktif yang menjadi populasi adalah 68 orang, dan penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai objek penelitian.

Teknik pengumpulan data bertujuan mengkaraktisasi serta menjelaskan keadaan terkini dalam organisasi, dengan metode utama berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator tiap variabel (Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan). Kuesioner menggunakan skala Likert 1–5 (Sangat Setuju sampai Sangat Tidak Setuju) dan disebarkan kepada karyawan Staccato di JABODETABEK dalam bentuk G-form. Selain kuesioner, penelitian juga menggunakan wawancara sebagai metode pengumpulan data, terutama untuk penelitian pendahuluan guna mengungkap masalah yang memerlukan penyelidikan lebih lanjut atau untuk memperoleh informasi yang lebih spesifik dari responden.

Pada tahap analisis data, penelitian ini menggunakan IBM SPSS untuk menganalisis data yang telah terkumpul melalui beberapa langkah: analisis statistik deskriptif (ringkasan statistik seperti mean, median, standar deviasi, variansi, modus, dll.), uji kualitas data melalui uji validitas (mengacu pada signifikansi 0,05) dan reliabilitas (Cronbach's $\alpha \geq 0,6$), kemudian uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (One Sample Kolmogorov-Smirnov, data normal jika signifikansi $> 0,05$), uji

multikolinearitas (toleransi dan VIF; tidak ada multikolinearitas jika $VIF < 10$ dan toleransi $> 0,10$), serta uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara dua variabel independen (Motivasi dan Lingkungan Kerja) terhadap satu variabel dependen (Kinerja Karyawan), dilanjutkan uji hipotesis melalui koefisien determinasi (R^2), uji t (parsial), dan uji F (simultan). Karena penelitian menggunakan seluruh populasi karyawan sebagai objek, nilai signifikansi (Sig.), uji t, dan uji F disajikan sebagai informasi pendukung untuk memperkuat arah dan besaran pengaruh, sedangkan kesimpulan utama didasarkan pada koefisien regresi serta perbandingan t hitung dengan t tabel dan F hitung dengan F tabel.

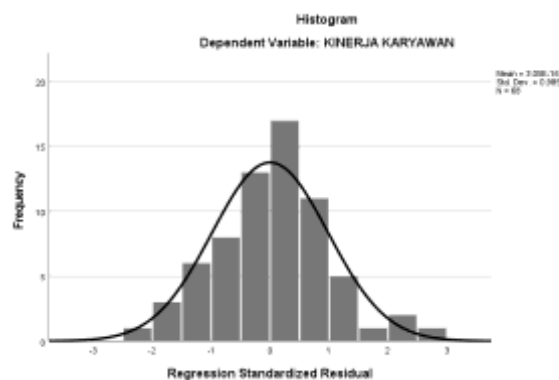
III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 27. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel atau memiliki nilai positif.

Uji Normalitas Pendekatan Histogram

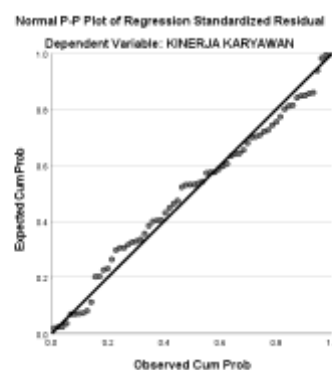


Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Olah data peneliti, 2026

Berdasarkan gambar 4.1 Histogram uji normalitas menunjukkan bahwa bentuk histogram membentuk kurva menggunung seperti lonceng sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran data residual menyebar secara merata di sekitar nilai rata-rata dan tidak mengalami penyimpangan yang berarti. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Normalitas Pendekatan P-PPlot



Gambar 4.2 Grafik P-Plot

Sumber: Olah data Peneliti, 2026

Berdasarkan gambar 4.2 grafik P-Plot diatas dapat diketahui bahwa titik-titik dalam grafik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebaran titik-titik yang merupakan data pola penyebarannya mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar tersebut, dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi, sehingga data layak digunakan untuk analisis regresi selanjutnya

Uji Normalitas Pendekatan Kolmogorov-Smirnov

Tabel 4.3 Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.47541336	
Most Extreme Differences	Absolute	.078	
	Positive	.078	
	Negative	-.074	
Test Statistic			.078
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.381	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.369
		Upper Bound	.394

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Olah data peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas diatas menggunakan pendekatan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan hasil Asymp. Sig sebesar 0,200 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga secara statistik, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Syarat uji Multikolinearitas:

- Nilai Tolerance $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 , maka terdapat gejala multikolinieritas.
- Nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan VIF ≤ 10 , maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

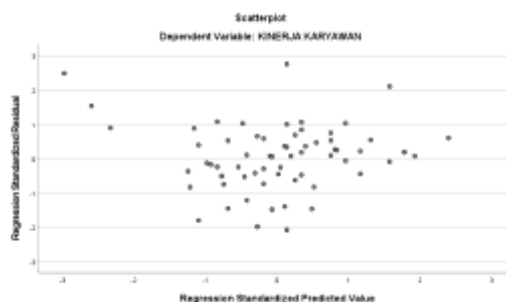
Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.320	4.843		1.098	.276	
	MOTIVASI	.405	.150	.347	2.695	.009	.581
	LINGKUNGAN KERJA	.305	.120	.327	2.536	.014	.581

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah data Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, yaitu Motivasi (Tolerance 0,581 ; VIF 1,721), Lingkungan kerja (0,581 ; VIF 1,721). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi ini dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.5 Hasil Grafik Scatterplot

Sumber: Olah data peneliti, 2026

Berdasarkan Gambar 4.5 terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, seperti garis melengkung atau mengerucut. Penyebaran titik yang acak dan merata di atas dan bawah sumbu nol menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, model regresi ini dinyatakan memenuhi asumsi klasik bebas dari heteroskedastisitas.

A. Uji Regresi Linear Berganda

Uji ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Pengolahan data memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.320	4.843	1.098	.276
	MOTIVASI	.405	.150	.347	.009
	LINGKUNGAN KERJA	.305	.120	.327	.014

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah data peneliti, 2026

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$= 5,320 + 0,405X_1 + 0X_2, 305$$

Berikut interpretasinya:

- Nilai a sebesar 5,320 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja Karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada, maka variabel Kinerja Karyawan tidak mengalami perubahan.
- Berdasarkan hasil analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,405, yang berarti setiap peningkatan satu satuan Motivasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,405 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar 0,009 ($< 0,05$) disajikan sebagai informasi pendukung, namun tidak menjadi dasar utama pengambilan kesimpulan karena penelitian ini dilakukan pada seluruh populasi.
- Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan hubungan yang positif dengan Kinerja Karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,305 mengindikasikan bahwa perbaikan satu satuan pada Lingkungan Kerja diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,305 satuan, dengan asumsi variabel lain dalam model tetap. Nilai signifikansi sebesar 0,014 ($< 0,05$) dicantumkan sebagai informasi pendukung, mengingat penelitian ini menggunakan seluruh populasi.

B. Uji Hipotesis

A. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data dengan program SPSS 27, memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.374	.355	4.544

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah data Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,374 yang berarti 37,4% Kinerja Karyawan di Showroom Staccato JABODETABEK dipengaruhi oleh Motivasi dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya sebesar 62,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti.

B. Uji T (Uji Parsial)

Digunakan untuk menguji signifikansi antara Variabel X dan variabel Y secara parsial atau uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen. Hasil output dari SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.8 Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.320	4.843		.276
	MOTIVASI	.405	.150	.347	.009
	LINGKUNGAN KERJA	.305	.120	.327	.014

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah data peneliti, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, didapatkan t tabel sebesar 1,997, maka:

- Variabel Motivasi (X1) memiliki t hitung = 2,695 > t tabel = 1,997, artinya secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dan nilai Sig. = 0,009 < 0,05 disajikan sebagai informasi pendukung karena penelitian ini menggunakan seluruh populasi.
- Variabel Lingkungan Kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,536 > t tabel 1,997. Nilai signifikansi sebesar 0,014 (< 0,05) disajikan sebagai informasi pendukung, mengingat penelitian ini tidak menggunakan sampel.

C. Uji F (Uji Silmutan)

Tabel 4.9 Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	801.021	2	400.510	19.399
	Residual	1341.965	65	20.646	
	Total	2142.985	67		

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

Diketahui nilai F hitung sebesar 19,399 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,14 (dengan df1 = 2 dan df2 = 65, $\alpha = 0,05$) dengan nilai signifikan 0,000. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menandakan bahwa kombinasi kedua variabel independen memiliki kontribusi penting dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan di *Showroom Staccato*. Nilai

signifikansi $< 0,001$ disajikan sebagai informasi pendukung, mengingat penelitian ini menggunakan seluruh populasi sehingga kesimpulan tidak didasarkan pada uji signifikansi statistik.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Showroom Staccato PT Mitra Adiperkasa Tbk

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Showroom Staccato. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi motivasi yang lebih kecil dari 0,05. Namun, nilai signifikansi disajikan sebagai informasi pendukung karena penelitian ini menggunakan seluruh populasi. Oleh sebab itu, kesimpulan penelitian tidak didasarkan pada uji signifikansi inferensial, melainkan pada arah dan besarnya pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien regresi. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi yang tinggi mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas serta kualitas hasil kerja. Motivasi berperan penting dalam mengarahkan sikap dan perilaku karyawan agar bekerja secara optimal dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan. Apabila motivasi yang diberikan selaras dengan kebutuhan serta harapan karyawan, maka karyawan akan merasa dihargai dan terdorong memberikan kinerja terbaik. Upaya pengelolaan SDM dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan dan kesempatan pengembangan diri. Hal ini sejalan dengan teori (Maslow, 2000) mengenai hierarki kebutuhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Setyawan, B., 2024) yang membuktikan adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Showroom Staccato PT Mitra Adiperkasa Tbk

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Showroom Staccato. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, yang dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja akan mendorong kenaikan kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga aktivitas kerja dapat berlangsung lebih efektif. Kondisi tersebut mencakup aspek fisik maupun nonfisik yang berpengaruh terhadap kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan pendapat (Sedarmayanti, 2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan nonfisik yang dapat memengaruhi efektivitas kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Gobel, K., Tatimu, V., & Asaloei, 2023) pada Transmart Bahu Mall Manado yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat dipandang sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Showroom Staccato PT Mitra Adiperkasa Tbk

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Showroom Staccato. Hal ini dilihat dari nilai signifikansi uji F yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil kombinasi antara dorongan internal karyawan dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Motivasi berperan dalam mendorong semangat, komitmen, serta kemauan untuk mencapai kinerja. Sementara itu, lingkungan kerja yang baik berfungsi sebagai fasilitator agar karyawan dapat bekerja secara nyaman dan efektif. Apabila kedua variabel tersebut dikelola secara optimal, maka karyawan sebagai aset utama akan mampu memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan bersama, termasuk peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rio Setiawan, Wahadi Sianto, 2023) pada PT Kanmo Retail Group Warehouse yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika motivasi tinggi dan lingkungan kerja baik, karyawan terdorong bekerja optimal, sehingga kinerja meningkat secara keseluruhan.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Showroom Staccato PT Mitra Adiperkasa Tbk”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Pertama, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Showroom Staccato PT Mitra Adiperkasa Tbk. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran sangat penting dalam meningkatkan kinerja; karyawan bukan hanya sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi sebagai aset strategis yang perlu dikelola secara optimal. Pemberian penghargaan, perhatian, serta kesempatan pengembangan diri mampu mendorong karyawan bekerja lebih produktif, meningkatkan kualitas hasil kerja, dan menunjukkan komitmen yang lebih kuat. Kedua, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menandakan bahwa lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya menjadi sarana pendukung aktivitas kerja, tetapi juga bentuk perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan. Ketiga, secara simultan motivasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada showroom Staccato, karena kinerja terbentuk dari sinergi dorongan internal berupa motivasi dan dukungan eksternal melalui lingkungan kerja. Pengelolaan yang tepat memungkinkan karyawan memberi kontribusi optimal bagi tujuan bersama. Hasil

penelitian ini juga menunjukkan masih terdapat faktor lain di luar penelitian yang turut memengaruhi kinerja karyawan. Faktor lain dapat berasal dari individu dan organisasi.

V. REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia. Teori, konsep dan indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia. Teori, konsep dan indikator kinerja*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.)*. London: Kogan Page.
- Atmaja, I. M. A. B., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(7), 45–56.
- Aulia. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 101–110.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (9th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gobel, K., Tatimu, V., & Asaloei, S. I. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Transmart Bahu Mall Manado. . . *Jurnal EMBA*, 4(1), 123–134.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. . (2000). *Motivation and Personality*. New York: Harper&Row.
- Nengsih, R., et al. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(2), 88–97.
- Nurpatra, D., et al. (2020). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. ..*Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 23–31.
- Oktora, N., & Susana, N. (2024). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 77–89.
- Pradana, R. D., & Mahargiono, P. B. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Uni Big Store Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(11), 101–112.
- Putri, A. R. (2022). Motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 3(1), 14–22.
- Rio Setiawan, Wahadi Sianto, W. R. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kanmo Retail Group Warehouse. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson Education.
- Robbins, S. P. (2021). *Organizational behavior (18th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Rozi, A. F., Sundarai, A., & Syaikuddin, A. Y. (2024). Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modern*, 6(1), 33–45.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2023). *Lingkungan kerja dan kinerja karyawan*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiyo. (2022). Statistik deskriptif dalam penelitian manajemen. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 3(2), 45–54.
- Setyawan, B., & Z. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi fashion & footwear PT Mitra Adiperkasa Tbk area Bandung. *Jurnal Manajemen Retail*, 10(2), 88–99.
- Sihombing, R., et al. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 12–21.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Waskito, A., & Hidayah, N. (2021). Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(3), 145–156.
- Wijaya, R. (2023). Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan. *Manajemen Dan Organisasi*, 8(1), 55–64.