



Similarity Report

Metadata

Name of the organization

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Title

Vera Mita Trisnawati_212010200266

Author(s) Coordinator

perpustakaan umsidahanin

Organizational unit

Perpustakaan

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.



25
The phrase length for the SC 2

9504
Length in words

68668
Length in characters

Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		12
Hidden characters		2
Paraphrases (SmartMarks)		101

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6407/45948/51399	46 0.48 %
2	https://kc.umn.ac.id/id/eprint/32677/6/DAFTAR_PUSTAKA.pdf	42 0.44 %
3	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4403/31504/35507	42 0.44 %
4	https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/1060	40 0.42 %
5	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4069/28837/32523	40 0.42 %

6	https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/1081	38 0.40 %
7	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/view/4355	35 0.37 %
8	https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/1081	34 0.36 %
9	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4069/28846/32538	28 0.29 %
10	https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/download/39224/18279/88555	26 0.27 %

from RefBooks database (3.76 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
Source: Paperity		
1	Analisis Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Tas Dan Koper (Intako) Tanggulangin Sidoarjo Hasan Ubaidillah,Putri Aureza Noviami, Umsida Sumartik;	61 (7) 0.64 %
2	Pengembangan Kinerja Karyawan Efek Dari Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Organisasi Binar Academy Karundeng Meidy Lieke,Pardamean Josiah Arifin;	25 (1) 0.26 %
3	Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada karyawan Bagian Produksi PT. Sumber Wijaya Sakti) Chaliza Aniek Noer;	24 (3) 0.25 %
4	Analisis Manajemen Perubahan, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo Vera Firdaus, Sumartik Sumartik,Baihaki Muhammad Agus;	23 (3) 0.24 %
5	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMKN 2 Buduran Jovenka Firly Maulinda, Rosy Brillian;	20 (4) 0.21 %
6	Lingkungan Kerja dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Hendri Edduar,Rahmad Hidayat, Maliah Maliah;	19 (2) 0.20 %
7	The Influence of Emotional Intelligence and Competence on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction Pawenang Supawi Universitas Islam Batik Surakarta,Lestari Tutik Universitas Islam Batik Surakarta, Sarsono Sarsono Universitas Islam Batik Surakarta;	18 (1) 0.19 %
8	Peran Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. RAPP Buatan Port, Siak Aulia Nanda, Hamsal Hamsal;	16 (2) 0.17 %
9	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK,LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANDALAS AGRO INDUSTRI(AAI) KABUPATEN PASAMAN BARAT Afriyeni Afriyeni, Utami Kurnia;	16 (1) 0.17 %
10	Human Resource Information Systems, Organizational Citizenship Behavior dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Shelia Destiviani, Dewi Andriani, Sumartik Sumartik;	16 (3) 0.17 %
11	ANALYSIS OF PPK PERFORMANCE THROUGH COMPETENCE AND MOTIVATION IN THE SAKTI APPLICATION AT MABESAL Zunaedi Ranu Marmono, Prasetyo Aribowo sudiantomo, Suharjo Bambang;	14 (2) 0.15 %
12	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Survei Pada Karyawan Produksi Lemonia Cake & Bakery Tasikmalaya Barin Barlian,Dhea Aprilyani, Suci Putri Lestari;	13 (2) 0.14 %

13	The Influence of Motivation and Incentives on Employee Performance at the Luwu Regency Inspectorate Office Dirham Dirham,Nur Uliyah, Sukri Sukri;	13 (2) 0.14 %
14	Analisis Keseksian Sistem Informasi Absensi Guru SD Pusdai Sumedang Menggunakan Model Delone & Mclean Yati Novita, Dede Wintana, Apip Supiandi,surendi ;	13 (1) 0.14 %
15	Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Vizano Nico A.;	13 (2) 0.14 %
16	GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI DALAM MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI BIRO UMUM SEKRETARIAT PRESIDEN Irul Mudzakir;	11 (2) 0.12 %
17	Employee Performance Based on Organizational Culture, Work Discipline, and Work Motivation (Case Study in Kelapa Lima District, Kupang City) Krisman B Riwu Kore, Juhaini Alie, Tien Yustini;	7 (1) 0.07 %
18	ANALISIS FAKTOR PRODUKSI HASIL TANGKAPAN PADA ALAT TANGKAP GILLNET DI PERAIRAN KARIMUNJAWA Sardiyatmo Sardiyatmo,Hana Ayu Setyaningsih, Dian Wijayanto;	7 (1) 0.07 %
19	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya Jojoh Dwiridotjahjono,Hajar Tarisah Dewi;	6 (1) 0.06 %
20	Pengaruh'fungsi Operasional Kepegawaian dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Pusat Manajemen Proyek Semarang Putri Febita Vira Nugraha, Samasta Almira Santi;	6 (1) 0.06 %
21	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Politama Pakindo Utomo Rio Rahadyan, Lie Liana;	6 (1) 0.06 %
22	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Hotel 88 di Jakarta Fetty Asmaniati, Anita Swantari, Ismeth Emier Osman, Haryo Wicaksono, Mira Maharani, Candra Hidayat;	5 (1) 0.05 %
23	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSKIA Harapan Bunda Bandung Putri Atikah Rahmawati, Sri Suwarsi;	5 (1) 0.05 %

from the home database (0.00 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)

from the Database Exchange Program (0.00 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)

from the Internet (14.03 %)

NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2332/16485/18543	103 (11) 1.08 %
2	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6407/45948/51399	102 (6) 1.07 %
3	https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/1081	99 (7) 1.04 %
4	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4344/31065/35029	73 (8) 0.77 %
5	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4069/28846/32538	71 (5) 0.75 %

6	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4403/31504/35507	67 (4) 0.70 %
7	https://jurnal.umj.ac.id/index.php/JMMB/article/viewFile/16376/10353	49 (6) 0.52 %
8	https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/elmal/article/download/2876/2644	44 (2) 0.46 %
9	http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/download/1740/857	43 (4) 0.45 %
10	https://kc.umn.ac.id/id/eprint/32677/6/DAFTAR_PUSTAKA.pdf	42 (1) 0.44 %
11	https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/1060	40 (1) 0.42 %
12	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4069/28837/32523	40 (1) 0.42 %
13	https://repository.uinsaizu.ac.id/23994/1/SITI%20HANIFAH%20SUDIARTI,_PENGARUH%20LITERASI%20KEUANGAN%20SYARIAH%20DAN%20FAKTOR%20DEMOGRAFI%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20DENGAN%20SELF-EFFICACY%20SEBAGAI%20VARIABEL%20MODERATING%20PADA%20BMT%20DANA%20MENTARI%20MUHAMMADIYAH%20PURWOKERTO.pdf	38 (6) 0.40 %
14	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/view/4355	35 (1) 0.37 %
15	https://jurnal.unimor.ac.id/JIE/article/download/2983/1096/	34 (5) 0.36 %
16	https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9136/18/BAB%20IV.pdf	28 (4) 0.29 %
17	https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/INF/article/view/14687	27 (2) 0.28 %
18	https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/download/39224/18279/88555	26 (1) 0.27 %
19	https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/download/2552/2558/	25 (3) 0.26 %
20	http://repository.unmuhember.ac.id/21081/8/H.%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf	24 (2) 0.25 %
21	https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/989/1200	23 (3) 0.24 %
22	https://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/download/233/183	22 (2) 0.23 %
23	http://jurnal.itsm.ac.id/index.php/eproceeding/article/download/739/647/	17 (2) 0.18 %
24	https://media.neliti.com/media/publications/140497-ID-none.pdf	17 (1) 0.18 %
25	https://ejournal.undip.ac.id/index.php/akudit/article/download/49321/23792	16 (2) 0.17 %
26	https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/1080/1309	16 (2) 0.17 %
27	http://ejournal.unira.ac.id/index.php/jurnal_makro_manajemen/article/download/1096/773	15 (2) 0.16 %
28	http://repositori.umrah.ac.id/113/1/MUHAMMAD%20AMIN-150461201011-FE-2019.pdf	15 (2) 0.16 %
29	https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman/article/download/773/554	14 (1) 0.15 %
30	https://ejournal.mediaantartika.id/index.php/jeba/article/download/361/80	13 (2) 0.14 %
31	https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/download/3797/1258	13 (1) 0.14 %
32	https://sj.eastasouth-institute.com/index.php/smb/article/download/476/231	12 (2) 0.13 %
33	http://repository.untag-sby.ac.id/26506/8/JURNAL.pdf	12 (2) 0.13 %
34	https://jurnal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/download/36991/24060/122210	12 (1) 0.13 %
35	http://gudanglowongan.com/10-tips-di-tempat-kerja/	11 (2) 0.12 %
36	https://rama.uniku.ac.id/id/eprint/1719/9/ABSTRAK.pdf	11 (1) 0.12 %

37	https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/1081/1307	10 (2) 0.11 %
38	https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/download/20719/pdf	10 (1) 0.11 %
39	https://kc.umn.ac.id/17517/5/BAB_III.pdf	10 (1) 0.11 %
40	https://ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/SENABIMA/article/download/3378/1225/	8 (1) 0.08 %
41	https://jurnal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/11587	7 (1) 0.07 %
42	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3452/24595/27769	7 (1) 0.07 %
43	http://repository.unbari.ac.id/792/1/SKRIPSI%20FUL%20JOVAN%201600861201335.pdf	6 (1) 0.06 %
44	https://www.ijbel.com/wp-content/uploads/2021/12/IJBEL24.ISU-6-918.pdf	6 (1) 0.06 %
45	https://pdfs.semanticscholar.org/afc3/a8682517d57ea1f4d911a588e4e4e5251a1d.pdf	5 (1) 0.05 %
46	https://ijbmi.org/papers/Vol(11)6/Ser-3/E1106032936.pdf	5 (1) 0.05 %
47	https://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/19348/18831	5 (1) 0.05 %
48	https://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/download/4436/2463	5 (1) 0.05 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan **Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** Indomaret
The Influence of Work Environment, Competence and Work Motivation on Indomaret Employee Performance

Vera Mita Trisnawati
212010200266

Dosen Pembimbing
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM
NIDN : 0715067304

Dosen Penguji 1
Dr. Sumartik, SE., MM
NIDN : 0701038103

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Juni, 2025
LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan **Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** Indomaret
Nama Mahasiswa : Vera Mita Trisnawati
NIM : 212010200266

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM
NIDN. 0715067304

Dosen Penguji 1
Dr. Sumartik, SE. MM
NIDN. 0701038103

Dosen Penguji 2
NIDN.

Diketahui oleh

Ketua Program Studi
(M Rizal Yulianto, SE~~MM~~)
NIDN. 0716078804

Dekan
Dr. Poppy Febriana, S.Sos., M.Med.Kom
NIDN. 0711028001

Tanggal Ujian _____
(/ /2025)

Tanggal Lulus _____
(/ /2025)

DAFTAR ISI

I.	PENDAHULUAN	1
	Rumusan Masalah	3
	Pertanyaan Penelitian	3
	Kategori SDGs	3
II.	LITERATUR REVIEW	3
	Kerangka Konseptual	5
	Hipotesis	5
III.	METODELOGI PENELITIAN	5
	Definisi Operasional	5
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	6
	Hasil Penelitian	6
	Pembahasan	15
V.	KESIMPULAN	16
	UCAPAN TERIMA KASIH	17
	DAFTAR PUSTAKA	18

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan **Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** Indomaret

The Influence of Work Environment, Competence and Work Motivation on Indomaret Employee Performance

Vera Mita Trisnawati 1), Vera Firdaus2), Sumartik3).

1)Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia 2)Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia *Email Penulis Korespondensi: veramitatisnawati@gmail.com , HYPERLINK

"file:/C:/Users/my%20Asus/Downloads/verafirdaus@ umsida.ac.id" verafirdaus@umsida.ac.id , sumartik1@umsida.ac.id

Abstract. This study aims to analyze the influence of **Work Environment**, **Competence**, and **Work Motivation** on Indomaret Employee Performance amidst the increasingly competitive retail industry. With the increasing number of minimarkets and the shift from traditional markets to modern markets, Indomaret faces challenges in optimizing human resources to remain productive and competitive. This study uses a quantitative descriptive method with cluster sampling technique, involving 100 respondents from a population of 435 Indomaret employees spread across three sub-districts in Sidoarjo, namely Candi, Tanggulangin, and Porong. The results of the analysis show that the **Work Environment** has a negative influence on **Employee Performance**, where social relationships with co-workers and leaders are more dominant factors than physical aspects such as cleanliness and lighting. **Competence** has a positive and significant effect on **Employee Performance**, with practical skills as the main factor that increases work efficiency. **Work Motivation** also has a positive and significant effect on **Employee Performance**, especially the drive to excel which motivates employees to improve work performance. Simultaneously, these three variables have a significant effect on Indomaret Employee Performance, so a strategy is needed to increase social interaction, skill development, and work motivation in order to optimize operational effectiveness and Indomaret's competitiveness in the retail industry

Keywords- **Work Environment**; **Competence**; **Work Motivation**; **Employee Performance** 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

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.[1].

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.[2]. 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.[3].

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.[4]. Berikut adalah perusahaan ritel supermarket terbesar di Indonesia.

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

Nama Perusahaan	Nilai Aset Kuarter III-2022	(Rp Miliar)
PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk	29.870 Miliar	
PT Indomarco Prismatama, 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 Prismatama, 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.[5]. 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.[6].

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. [7]. 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. [8]. 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 [9]. Sedangkan Lingkungan kerja psikologis mencakup situasi dan elemen-elemen psikologis di lokasi kerja yang berpengaruh terhadap kesejahteraan, efektivitas, semangat, dan kepuasan karyawan. [9].

Dalam Lingkungan yang baik untuk mencapai hasil yang optimal memerlukan pengelolaan tenaga kerja yang terencana dengan baik melalui kebijakan yang mampu menyelaraskan karyawan dengan tujuan perusahaan. [10]. Kinerja karyawan yang baik ditunjukkan dengan terdapat pemahaman dan komitmen karyawan sebagai pribadi dalam melaksanakan pekerjaan dan kewajibannya [11]. 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.[12].

Untuk mendapatkan hasil yang bagus dalam mencapai tujuan perusahaan dituntut untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam mengikuti semua kegiatan dan tugas yang telah diberikan, sehingga dapat memberikan produktivitas yang tinggi dalam perusahaan.[13]. 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.[14].

Dari fenomena diatas ditemukan kesenjangan penelitian yaitu Evidence Gap. Evidence Gap adalah kekurangan dalam bukti penelitian, di mana terdapat ketidak sesuaian antara fenomena yang terjadi dan data yang ada di lapangan. [15]. 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** [16]. 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** [17]. 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**[18].

Rumusan Masalah :

Apakah Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Motivasi **Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Di Wilayah Kabupaten Sidoarjo ? Pertanyaan Penelitian:**

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan indomaret di wilayah kabupaten sidoarjo? **2.** Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan indomaret di wilayah kabupaten sidoarjo? **3.** Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan indomaret di wilayah kabupaten sidoarjo?

Kategori SDGs : Sesuai dengan **kategori SDGs 8** <https://sdgs.un.org/goals/goal8> yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua.

II. Literatur Review

Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja yang dinyatakan oleh [19] dan [1] adalah suatu kondisi yang berpengaruh langsung mempengaruhi dalam melaksanakan aktivitas pegawai.[19]. Lingkungan kerja dapat diidentifikasi melalui indikator-indikator sebagai berikut.[20]:

1. Kebersihan: Lingkungan kerja yang bersih dapat meningkatkan kenyamanan dan kesehatan karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja.
2. Penerangan: Pencahayaan yang baik di tempat kerja dapat mengurangi ketegangan mata dan meningkatkan konsentrasi, yang pada akhirnya mendukung kinerja yang lebih baik.
3. Kebisingan: Tingkat kebisingan yang rendah atau terkontrol di tempat kerja dapat meningkatkan fokus dan mengurangi stres, sehingga mendukung kinerja karyawan. Suhu: Suhu ruangan yang nyaman dapat mempengaruhi kenyamanan fisik karyawan, yang dapat berdampak positif pada kinerja mereka.
4. Tata Ruang: Tata ruang yang efisien dan ergonomis dapat mendukung produktivitas dan efisiensi kerja, serta mengurangi risiko cedera.
5. Hubungan dengan Rekan Kerja dan Pimpinan: Hubungan yang baik antara karyawan dengan rekan kerja dan pimpinan **dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.**

Lingkungan kerja kondusif mampu mendorong produktivitas optimal karyawan [10]. Temuan sebelumnya menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja dapat berdampak pada hasil kerja karyawan, salah satunya ialah penelitian [21];[20]. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memengaruhi kinerja para karyawan. [16].

Kompetensi (X2)

Kompetensi yang dinyatakan oleh [22] dan [23] adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan individu untuk bekerja secara efektif dan mencapai kinerja unggul.[24]. Kompetensi dapat diidentifikasi melalui indikator-indikator sebagai berikut. [25]:

1. Motif (Motive) : Dorongan internal yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan mereka.
 2. Sifat (Traits) : Karakteristik pribadi yang menentukan bagaimana seseorang berperilaku dalam berbagai situasi, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka.
 3. Konsep Diri individu tentang dirinya: Persepsi individu tentang dirinya sendiri, termasuk keyakinan, sikap, dan nilai-nilai yang mempengaruhi kinerja dan motivasi kerja.
 4. Pengetahuan : Informasi dan pemahaman yang dimiliki karyawan mengenai pekerjaan dan tugas-tugas mereka.
 5. Keterampilan (Skill) : kemampuan praktis yang dimiliki karyawan untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan efisien dan efektif.
- Kompetensi mampu untuk mengangkat atau menjalankan suatu pekerjaan [26]. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kemampuan seseorang dapat berdampak pada performa kerja karyawan, seperti yang diungkapkan dalam studi. [27];[28]. Namun, dalam penelitian ini terungkap bahwa kemampuan tidak berpengaruh pada performa karyawan. [17]

Motivasi Kerja (X3)

Motivasi kerja yang dinyatakan oleh [29] dan [12] adalah sebuah keadaan dan emosi seseorang yang menggerakkan orang untuk berupaya keras dan tekun serta bersemangat dalam mencapai sasaran yang optimal..[29]. Motivasi kerja dapat diidentifikasi melalui indikator-indikator sebagai berikut. [30] :

1. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas: Dorongan internal karyawan untuk menemukan cara-cara baru dan inovatif dalam menyelesaikan tugas dan memecahkan masalah di tempat kerja.
 2. Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan: Keinginan karyawan untuk terus belajar dan mengasah keterampilan mereka agar dapat bekerja lebih baik dan efisien.
 3. Kebutuhan untuk berfungsi dengan baik dan efisien: Dorongan bagi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara maksimal.
 4. Kebutuhan dipakai untuk membangun hubungan positif dengan pegawai: Motivasi karyawan untuk membangun dan mempertahankan hubungan kerja yang harmonis dengan rekan-rekan kerja, yang dapat meningkatkan lingkungan kerja yang positif.
 5. Kebutuhan untuk bekerja sama dan berpartisipasi: Hasrat karyawan untuk berpartisipasi dalam tim dan proyek kerja serta bekerja dengan orang lain demi mencapai sasaran yang sama.
 6. Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain: Motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka agar dapat menonjol dan diakui lebih baik dibandingkan rekan kerja lainnya.
 7. Kebutuhan untuk memberikan pengaruh: Dorongan karyawan untuk mempengaruhi keputusan dan proses kerja di lingkungan mereka, yang dapat meningkatkan rasa kontrol dan kepuasan kerja.
 8. Kebutuhan untuk meningkatkan kekuasaan dan tanggung jawab: Keinginan karyawan untuk mendapatkan lebih banyak kekuasaan dan tanggung jawab dalam peran mereka, yang dapat memberikan rasa pencapaian dan pentingnya peran mereka.
 9. Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing: Motivasi karyawan untuk mengambil peran kepemimpinan dan bersaing secara sehat dengan rekan-rekan kerja untuk mencapai prestasi tertinggi dalam pekerjaan mereka.
- Motivasi dapat memberikan rasa semangat dalam bekerja .[14]. Hasil penelitian yang sebelumnya mengungkapkan bahwa motivasi kerja bisa memengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dialami dalam studi tersebut. [31];[32]. Namun, dalam studi ini ditemukan bahwa dorongan untuk bekerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai. [18].

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan yang dinyatakan oleh [33] dan [34] adalah produk dari usaha yang dilakukan oleh individu dalam suatu institusi untuk mencapai target yang diinginkan oleh lembaga tersebut dan mengurangi risiko kerugian.[34]. Kinerja Karyawan dapat diidentifikasi melalui indikator-indikator sebagai berikut.[35]:

1. Kualitas : menunjukkan seberapa baik atau buruk hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, serta mencerminkan kemampuan dan keterampilan mereka **dalam menyelesaikan tugas yang diberikan**.
2. Kuantitas : merujuk pada jumlah output kerja atau banyaknya siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan oleh karyawan, yang digunakan sebagai ukuran kinerjanya.
3. Ketepatan waktu : menggambarkan sejauh mana suatu pekerjaan diselesaikan sesuai jadwal, dengan mempertimbangkan koordinasi terhadap hasil akhir dan pemanfaatan waktu agar dapat digunakan untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas : menunjukkan seberapa optimal Sumber daya dari suatu organisasi meliputi pegawai, keuangan, perangkat, dan bahan baku digunakan untuk menghasilkan output maksimal dari setiap bagian sumber daya yang dimanfaatkan.
5. Kemandirian : mengukur kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya secara mandiri tanpa perlu dukungan, arahan, atau pengawasan dari orang lain.

Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1 : Lingkungan kerja (**X1**) **berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)**
H2 : Kompetensi (**X2**) **berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)**
H3 : Motivasi kerja (**X3**) **berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)**
H4 : Lingkungan **kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Motivasi kerja (X3)** **berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)**

III. Metode

Jenis dari penelitian ini adalah melakukan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yang menjelaskan data numerik yang telah diperoleh sebagai hasil dari studi ini. [36]. 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.[37]. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan toko retail Indomaret di Sidoarjo yang terdapat di 3 kecamatan Sidoarjo yang berjumlah 435 karyawan [38]. 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.[39]. 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 sampek. 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 Multikolineritas 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**.

Definisi Operasional

Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja ialah kondisi kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya, terutama dalam melayani pelanggan. Indikator lingkungan kerja merujuk pada [20] yaitu:

1. Kebersihan: kondisi minimarket Indomaret yang nyaman dan sehat
2. Pencahayaan: kualitas lampu yang tidak menyebabkan mata mudah lelah dan membantu konsentrasi kerja karyawan
3. Kebisingan: tidak terganggunya suara lalu lalang transportasi dan hiruk pikuk mesin
4. Tata Ruang: penataan ruangan di Indomaret yang memudahkan karyawan mengenali letak barang yang membantu efisiensi kerja karyawan
5. Hubungan dengan Rekan Kerja dan Pimpinan: Hubungan yang harmonis antara karyawan dengan rekan kerja beserta pimpinan di minimarket Indomaret, yang dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan

Kompetensi (X2)

Kompetensi adalah semakin tinggi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan karyawan dapat bekerja secara efektif dan ramah dalam melayani pelanggan. Indikator kompetensi merujuk pada [25] yaitu:

1. Motif (Motive): Alasan yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan tertentu dan mencapai tujuan yang diinginkan
2. Sifat (Traits): Ciri-ciri yang melekat pada diri seseorang dan karakteristik yang membedakan mereka dari orang lain
3. Konsep Diri Individu tentang Dirinya: Pandangan seseorang mengenai dirinya sendiri dan penilaian tentang kekuatan serta kelemahannya.
4. Pengetahuan : Informasi yang dimiliki seseorang tentang suatu topik dan pemahaman mendalam mengenai bidang tersebut
5. Keterampilan (Skill): Kemampuan praktis yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas tertentu dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan

dengan baik

Motivasi Kerja (X3)

Motivasi pekerjaan merupakan penggerak baik dari dalam diri maupun dari luar yang berdampak pada karyawan dalam melayani pelanggan dengan antusiasme, komitmen, dan usaha yang tinggi. Indikator motivasi kerja pada penelitian ini merujuk pada pendapat [30] yang disesuaikan dengan tujuan penelitian antara lain 7 indikator yaitu :

1. Kebutuhan untuk Mengembangkan Kreativitas: Dorongan untuk terus berinovasi dalam pekerjaan dan menemukan cara baru yang lebih efektif.
2. Kebutuhan untuk Meningkatkan Kemampuan: Keinginan untuk selalu belajar hal-hal baru dan meningkatkan keterampilan yang sudah ada.
3. Kebutuhan untuk Bekerja Secara Efektif dan Efisien: Kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal dalam waktu yang minimal dan menggunakan sumber daya sebaik mungkin.
4. Kebutuhan untuk Menjalin Hubungan Baik dengan Karyawan: Keinginan untuk membangun kerjasama yang harmonis dan komunikasi yang efektif dengan sesama rekan kerja.
5. Kebutuhan untuk Ikut Serta dan Bekerja Sama: Kebutuhan untuk berpartisipasi aktif dalam tim dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.
6. Keinginan Bekerja Lebih Baik dari Orang Lain: Motivasi untuk meningkatkan performa kerja sehingga melebihi standar yang ada dan memberikan hasil terbaik.
7. Kebutuhan untuk Memberikan Pengaruh: Dorongan untuk menjadi inspirasi bagi orang lain dan memberikan kontribusi yang berarti dalam tim atau organisasi.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan indomaret dalam melayani pelanggan. Indikator kinerja karyawan merujuk pada [35] yaitu:

1. Kualitas: Tingkat kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melayani pelanggan dengan ramah dan profesional di minimarket Indomaret.
2. Kuantitas: Jumlah hasil kerja yang dihasilkan karyawan Indomaret dalam waktu tertentu dan kemampuan untuk mencapai target produksi yang telah ditetapkan.
3. Ketepatan Waktu: Kemampuan karyawan Indomaret untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan menyerahkan pekerjaan tepat waktu.
4. Efektivitas: Pencapaian tujuan kerja di Indomaret dengan cara yang paling efisien dan hasil kerja yang maksimal dalam penggunaan waktu dan sumber daya.
5. Kemandirian: Kemampuan karyawan Indomaret untuk bekerja tanpa banyak bantuan dari orang lain dan mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas.

IV. Hasil dan Pembahasan

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%

Jabatan/Posisi Kepala Toko	17	17%
Staff	54	54%
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 Kerj

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	
X3.6.1	0.749	0.300	0.00			Valid	
X3.7.1	0.737	0.300	0.00			Valid	
Kinerja Karyawan (Y)		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 kuisioner 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

Lingkungan Kerja (X1)	Kompetensi (X2)	Motivasi Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	R kritis	Keterangan
0.803	0.60	Reliabel			
0.792	0.60	Reliabel			
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 Unstandardized Residual

N 100

Normal Parameters,a 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.

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

Tabel 12 Hasil **Uji Autokorelasi**

Sumber: Data diolah (2025)

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

<u>Tolerance</u>	<u>VIF</u>	<u>Lingkungan Kerja (X1)</u>	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:**

<u>B</u>	<u>Std. Error</u>	<u>Beta</u>	<u>Standardized Coefficients</u>	<u>t</u>	<u>Sig.</u>
(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: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$ $Y = 25.119 - 0.560 + 0.155 + 0.148 + e$

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 1661, 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	Residual	Total	124.974	53.291	178.266	3	96	96	41.658	0.555	75.044	.000b
------------	----------	-------	---------	--------	---------	---	----	----	--------	-------	--------	-------

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	0.837a	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 Koefisien Korelasi Interpretasi Kisaran Nilai Koefisien Korelasi Nilai Korelasi (Hubungan Variabel X dan Y)

0.00 - 0.199 0.20 - 0.399 0.40 - 0.599 0.60 - 0.799 0.80 - 1.000 Sangat rendah Rendah Sedang / cukup Kuat 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	0.837a	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 tidak memiliki dampak terhadap kinerja karyawan Indomaret. Kondisi lingkungan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya tidak berpengaruh 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 [16] dan tidak sejalan dengan penelitian [21], [20].

Lingkungan kerja dibangun oleh indikator Kebersihan, Pencahaayaan, 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 [17].

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 [31], [32] dan bertentangan dengan penelitian [18].

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 professional. 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

V. KESIMPULAN

Kesimpulan

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.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas segala dukungan selama proses penelitian, serta **kepada Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Program Studi Manajemen atas bimbingan dan arahan yang telah diberikan selama penyusunan penelitian ini**. Peneliti juga menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pimpinan dan seluruh karyawan Indomaret atas kerja sama dan partisipasinya dalam pengisian kuesioner serta keterbukaannya selama proses pengumpulan data, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka

- [1] R. Rahmawati, N. Wayan, E. Mitariani, N. P. Cempaka, And D. Atmaja, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka," J. Emas, Vol. 2, No. 3, Pp. 194-195, 2021.
- [2] M. Kurniadaya And H. Setiyowati, "Penguatan Brand Equity Melalui Analisis Swot Pada Strategi Retail Mix Indomaret Gading Serpong: Kontribusi Sdg's," Bussman J. Indones. J. Bus. Manag., Vol. 4, No. 2, P. 2024, 2024.
- [3] V. F. Friska Helviana Vidanarko, Dewi Andriani 2, " Pengaruh Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus): Pada Beberapa Minimarket Indomaret Di Wilayah Kabupaten Sidoarjo)," J. Adm. Dan Manaj., 2024, Doi: 10.21608/Pshj.2022.250026.
- [4] K. Khaeruman, S. Suliani, A. Mukhlis, And O. Romli, "Analisis Efektivitas Strategi Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Di Indomaret Kota Serang," J. Manaj. Stie Muhammadiyah Palopo, Vol. 9, No. 2, P. 352, 2023, Doi: 10.35906/Jurman.V9i2.1903. [5] M. Hariasisih, B. T. Tinanto, And L. Indayani, "Brand Image, Service Quality And Promotion On Alfamart Customer Satisfaction In Sidoarjo (Citra Merek, Kualitas Pelayanan Dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan Alfamart Di Sidoarjo)," J. Reg. Econ. Dev., Vol. 1, No. 3, Pp. 1-12, 2024, Doi: 10.47134/Jred. V1i 3.263.
- [6] A. W. Laksono, M. A. Priyatmoko, And D. Claretta, "Ikatan Sosiologi Indonesia Malang Raya Dan Sekitarnya Sikap Ketidak Percayaan Masyarakat Terhadap Layanan Ekspedisi Di Shopee Kota Surabaya," Jsl J. Socia Log., Vol. 1, No. 2, Pp. 1-15, 2022.
- [7] N. Sari And V. Firdaus, "The Influence Of Leadership, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance At The Technical Implementation Unit Of The Krian Health Center Service," J. Eng. Soc. Heal., Vol. 1, No. 1, Pp. 61-94, 2022, [Online]. Available: Https://Jesh.Globalpublikasiana.Com/Index.Php/Gp/
- [8] S. Nurwati, "Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)," J. Ilmu Hukum, Hum. Dan Polit., Vol. 1, No. 2, Pp. 235-264, 2021, Doi: 10.38035/Jihhp.V1i2.676.
- [9] A. Supriadi And V. Anitra, " Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Salim Surya Phone Di Samarinda," Borneo Student Res., Vol. 1, No. 3, P. 2020, 2020, [Online]. Available: File:///C:/Users/Ms-User/Downloads/706-Article_Text-8681-1-10-20200822-1.Pdf
- [10] C. F. Oktavia And V. Firdaus, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Faris Collection Tulangan Sidoarjo," Innov. Technol. Methodical Res. J., Vol. 3, No. 1, Pp. 1-11, 2023, Doi: 10.47134/Innovative.V3i1.15.
- [11] W. Setiawan And B. Djatmiko, "Meninjau Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt Bhumi Jati," Jemsi (Jurnal Ekon. Manajemen, Dan Akuntansi), Vol. 10, No. 2, Pp. 1059-1065, 2024, Doi: 10.35870/Jemsi. V10i 2.2249.
- [12] A. I. M. Hasanuddin, H. Saleh, And T. Abduh, " Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Ppsdm Regional Makassar," Indones. J. Bus. Manag., Vol. 6, No. 2, Pp. 212-222, 2024, Doi: 10.35965/Jbm.V6i2.4426.
- [13] A. R. Dzulhaq And V. Firdaus, " The Effect Of Motivation, Work Environment, Work Discipline On Job Satisfaction [Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja]," J. Manaj., Pp. 1-13, 2021.
- [14] C. P. Manihuruk And S. Tirtayasa, " Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai," J. Ilmiah Magister Manajamen, Vol. 3, No. 2, Pp. 296-307, 2020, [Online]. Available: Http://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/Maneggio
- [15] S. Damayanti, "Dampak Lingkungan , Stres , Dan Komunikasi Terhadap," No. 1, Pp. 88-104, 2024.
- [16] Y. Hartati, S. L. Ratnasari, And E. N. Susanti, "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka," J. Dimens., Vol. 9, No. 2, Pp. 294-306, 2020, Doi: 10.33373/Dms.V9i2.2542.
- [17] Agustine Paristi, Usup Riassy Christa, And Meitiana, " Pengaruh Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan," J. Environ. Manag., Vol. 3,

- [18] R. Hidayat, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja," Widya Cipta J. Sekr. Dan Manaj., Vol. 5, No. 1, Pp. 16-23, 2021, Doi: 10.31294/Widyacipta.V5i1.8838.
- [19] S. Hartono And R. Parameswari, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sma Negeri 3 Tangerang," Pros. Ekon. Dan Bisnis, Vol. 1, No. 1, Pp. 1-11, 2021, [Online]. Available: <Https://Jurnal.Ubd.Ac.Id/Index.Php/Pros>
- [20] Y. Setiani And W. D. Febrian, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta," Neraca J. Ekon. Manaj. Dan Akunt., Vol. 1, No. 1, Pp. 279-292, 2023.
- [21] N. Andriyani, R. Hamzah, And R. Siagian, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International," J. Ekon. Bisnis Indones., Vol. 15, No. 2, Pp. 24-32, 2020.
- [22] N. Azizah, D. Pringgabayu, And H. De Keizer, "Pengaruh Motivasi,Kompetensi, Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Politeknik Swasta Di Bandung," J. Ekon. Dan Bisnis, Vol. 8, No. 2654-5837, Pp. 42-47, 2021, [Online]. Available: <Https://Stiemuttaqien.Ac.Id/Ojs/Index.Php/Ojs/Article/View/176>
- [23] D. S. Suhardi, A. Kawulur, And J. F. Sumampouw, "Pengaruh Kompetensi Sdm Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulut Go Cabang Amurang," Manaj. Dan Kewirausahaan, Vol. 3, No. 2, Pp. 75-88, 2022, Doi: 10.53682/Mk.V3i2.3924.
- [24] A. Fauzi And G. Nugroho, "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," Al Qalam J. Ilm. Keagamaan Dan Kemasyarakatan, Vol. 18, No. 1, P. 558, 2024, Doi: 10.35931/Aq.V18i1.3016.
- [25] D. T. Putri And M. Irman, "Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi," Vol. 6, No. 2, Pp. 142-155, 2022.
- [26] I. Azizah, T. Setyowati, And T. D. R, "Rekrutmen, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Bondowoso," Budg. J. Business, Manag. Account., Vol. 3, No. 2, Pp. 338-348, 2022, Doi: 10.31539/Budgeting.V3i2.3954.
- [27] N. A. A. A. R. Tajang, And A. Taufik, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar," J. Online Manaj. Elpei, Vol. 2, No. 1, Pp. 286-300, 2022, Doi: 10.58191/Jomel.V2i1.65.
- [28] D. Dewianawati, M. Efendi, And S. Revanji Oksaputri, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," J. Teknol. Dan Manaj. Ind. Terap., Vol. 1, No. 3, Pp. 223-230, 2022, Doi: 10.55826/Tmit.V1iii.47.
- [29] D. Novriansya, I. Idayati, A. Riance, And Suwarno, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" Sekretariat Dprd Kabupaten Musi Rawas Utara," Jebmak, Vol. 1, No. 1, Pp. 85-100, 2022.
- [30] Paryanti, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta," Jimen J. Inov. Mhs. Manaj., Vol. 2, No. 1, Pp. 9-19, 2021.
- [31] R. Hermawati, A. Firdaus, N. L. Suryani, A. Rozi, And H. Erlangga, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Di Cabang Balaraja Banten," Jenius (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia), Vol. 4, No. 3, P. 319, 2021, Doi: 10.32493/Jjsdm.V4i3.10459.
- [32] D. Saputra And J. Fernos, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang," J. Publ. Ilmu ... Vol. 2, No. 2, 2023, [Online]. Available: <Https://Ejurnal.Politeknikpratama.Ac.Id/Index.Php/Jupiman/Article/View/1613>
- [33] H. Masturi, A. Hasanawi, And A. Hasanawi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta," J. Inov. Penelit., Vol. 9, No. 10, Pp. 1-208, 2021.
- [34] S. Almaududi, M. Syukri, And C. P. Astuti, "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi," J-Mas (Jurnal Manaj. Dan Sains), Vol. 6, No. 1, P. 96, 2021, Doi: 10.33087/Jmas.V6i1.233.
- [35] M. Siringoringo, E. Okto Posmaida Damanik, And J. Wilfrid Pangihutan Purba, "Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar," Manaj. J. Ekon., Vol. 5, No. 1, Pp. 59-64, 2023, Doi: 10.36985/Trqhy765.
- [36] J. Jayusman And O. A. K. Shavab, "Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Learning Management System (Lms) Berbasis Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah," J. Artefak, Vol. 7, No. 1, P. 13, 2020, Doi: 10.25157/Ja.V7i1.3180.
- [37] D. Firmansyah And Dede, "Teknik Pengambilan Sampel Umum Dalam Metodologi," J. Ilm. Pendidik. Holistik, Vol. 1, No. 2, Pp. 85-114, 2022.
- [38] N. A. W. Ningtita And L. I. Mariyati, "Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Toko Retail Indomaret Di Wilayah Sidoarjo," Web Sci. Int. Sci. Res. J., Vol. 3, No. 2, Pp. 1-12, 2023, Doi: 10.47134/Webofscientist.V3i2.17.
- [39] Y. M. Geraldine, "Pengaruh Citra Merek, Kualitas Produk, Media Sosial Dan Harga Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Produk Brand Wardah," Point J. Ekon. Dan Manaj., Vol. 3, No. 1, Pp. 71-82, 2021, Doi: 10.46918/Point.V3i1.880.