

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDOMARET DI SEMARANG

DOFA ARISKA WIBOWO

Program Study Manajemen – S1, Fakultas Ekonomi & Bisnis,
Universitas Dian Nuswantoro Semarang
URL : <http://dinus.ac.id/>
Email : 211200901872@mhs.dinus.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of the working environment, work discipline and motivation on employee performance. The population is 24 hours Indomaret employees in West Semarang totaling 370 employees. The selected sample of 79 employees. Methods of data collection using questionnaires and analysis technique used is multiple regression. The results showed that : 1). Working environment positive and significant effect on employee performance. 2). Work Discipline positive and significant effect on employee performance. 3). Motivation positive and significant effect on employee performance

Keywords : Work Environment, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Oleh karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik (Rivai dan Sagala, 2013: 547).

Sejauhmana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan dan atau mengatasi tantangan atau ancaman dari lingkungan perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013:547).

Pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan merupakan salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Oleh sebab itu, perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau disebut dengan penilaian kinerja. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013:547).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama, karyawan memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang, oleh karena itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja karyawan (Rivai dan Sagala,2013:547).

Orang yang level kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau kinerjanya rendah (Sutrisno,2012:150). Informasi tinggi rendahnya kinerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian kerja karyawan (Sutrisno,2012:151).

Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini dianalisis melalui lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Hidayat dan Taufiq (2012) yang meneliti pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Obyek yang digunakan adalah Indomaret Semarang. Indomaret memiliki karyawan sebanyak 2.104 karyawan. Dengan jumlah karyawan yang banyak, maka setiap karyawan dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Namun demikian, tidak semua karyawan mampu menunjukkan kinerjanya dengan baik. Berdasarkan informasi dari orang dalam, beberapa karyawan menunjukkan kinerja yang rendah, seperti : datang terlambat dan absen tanpa keterangan yang jelas. Hal ini karena pada tahun 2014, rata-rata karyawan yang datang terlambat 6 karyawan, sedangkan karyawan absen tanpa keterangan yang jelas sebanyak 7 karyawan. Dengan demikian karyawan menunjukkan kinerja yang tidak maksimal. Oleh karena itu, penurunan tersebut layak untuk dilakukan penelitian

Berdasarkan data, rata-rata karyawan yang datang terlambat 3 karyawan, sedangkan karyawan yang tidak berada di tempat kerja sebanyak 6 karyawan. Dengan demikian karyawan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Motivasi kerja yang rendah disebabkan karena arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) yang rendah. Apabila individu tidak termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang negatif untuk melakukan sesuatu, karena perusahaan tidak dapat memuaskan keinginan mereka (Rivai dan Sagala, 2013:837)

Berdasarkan uraian tersebut, maka, tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan Indomaret di Semarang

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada di dalam maupun luar organisasi namun mempengaruhi kinerja (Robbins dan Coulter:2010: 79). Pengertian lain lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Suryoto,2012:43). Menurut Sutrisno (2012:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan

sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan menurut Silalahi (2013:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional.

Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan-kegiatan manajerial. Tetapi, tidak semua lingkungan sama dan tidak semua organisasi memiliki lingkungan yang sama, sementara organisasi tidak mempunyai informasi yang cukup tentang keadaan lingkungannya. Mereka berbeda dalam hal karakteristik lingkungan, yaitu satu kondisi dalam mana pengaruh keadaan lingkungan masa datang suatu organisasi tidak dapat secara akurat dinilai dan diprediksi (Silalahi,2013:131).

Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno,2012:87). Definisi lain disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai dan Sagala,2013:825).

Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggungjawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya (Rivai dan Sagala,2013: 825).

Kehidupan manusia setiap hari, dimanapun berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya (Sutrisno,2012:85).

Motivasi

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Siagian,2009:102). Konsep lain motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Bangun,2012:312). Menurut Silalahi (2013:354), motivasi merupakan seperangkat faktor dorongan yang menguatkan, menggerakkan dan memelihara perilaku atau usaha.

Organisasi atau perusahaan hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal termasuk peningkatan produktivitas kerja. Para bawahan hanya akan bersedia meningkatkan produktivitas kerjanya apabila terdapat keyakinan dalam dirinya bahwa dengan demikian, berbagai tujuan, harapan, keinginan, keperluan, dan kebutuhannya akan tercapai pula (Siagian,2009:102).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2009:67). Definisi lain kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009:5). Menurut Sutrisno (2012:151), kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut Bangun (2012:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Juga menurut Silalahi (2013:408), kinerja adalah tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas. Pengertian lain kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala,2013: 548).

Organisasi adalah kelompok orang yang bekerja bersama dalam satu struktur untuk mencapai tujuan bersama. Ada dua pihak yang bertanggungjawab untuk mencapai tujuan-tujuan, sasaran-sasaran serta target-target organisasional yaitu manajer dan karyawan baik, sebagai individual maupun kelompok. Pekerjaan manajer adalah menetapkan tujuan dan strategi serta melakukan arahan, dan koordinasi untuk mencapainya. Manajer membangun tim kerja yang secara efisien dan secara efektif mencapai tujuan, sasaran-sasaran, dan target organisasional. Sementara karyawan bekerja sesuai arahan dan strategi agar tujuan dan sasaran tercapai (Silalahi,2013:408).

Penelitian Terdahulu

1. Hidayat dan Taufiq (2012)

Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2. Suddin dan Sudarman (2010)

Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

3. Pudjiastuti dan Sriwidodo (2011)

- a. Kompetensi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- b. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

4. Suwardi dan Utomo (2011)

Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, secara parsial maupun simultan

5. Harlie (2012)

Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier berpengaruh Kinerja Karyawan

6. Kencanawati (2013)

Kepemimpinan, Etos Kerja, Motivasi dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja

7. Safitri (2013)

- a. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja
- b. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja

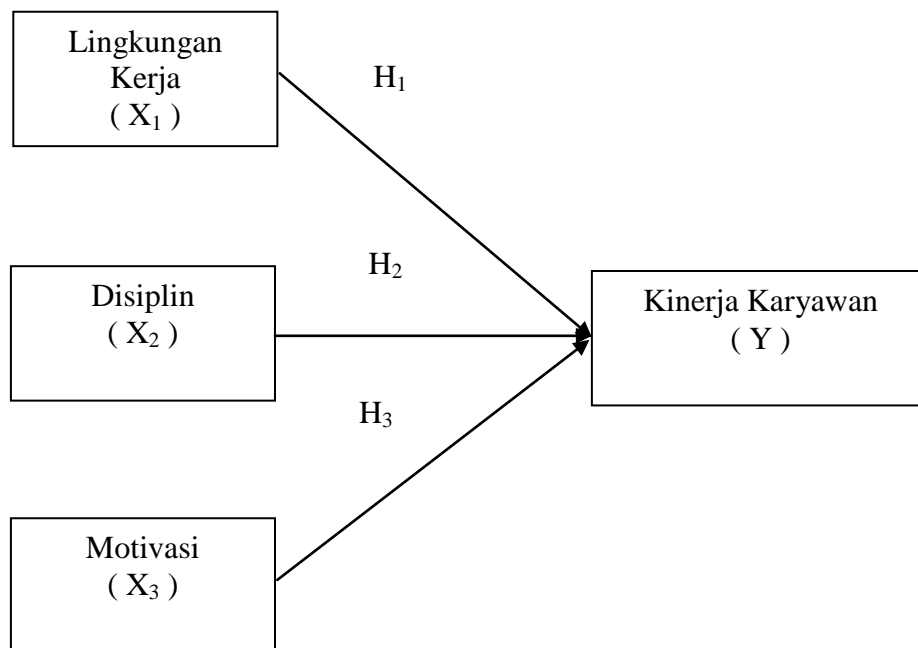
8. Setiawan (2013)

- a. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja
- b. Disiplin tidak berpengaruh terhadap Kinerja

KERANGKA PEMIKIRAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut :



HIPOTESIS

- H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₂ : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H₃ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen yaitu :

1. Lingkungan Kerja (X_1)
Lingkungan kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada di dalam maupun luar organisasi namun mempengaruhi kinerja (Robbins dan Coulter:2010:79).
Lingkungan Kerja (X_1) diukur melalui (Hidayat dan Taufiq,2012:86) :
 - a. Penerangan
 - b. Suasana
 - c. Udara
 - d. Tata ruangan
 - e. Hubungan atasan dengan bawahan
 - f. Sesama rekan kerja
2. Disiplin Kerja (X_2)
Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno,2012: 87).
Disiplin Kerja (X_2) diukur melalui (Harlie,2012:118) :
 - a. Hadir tepat waktu
 - b. Presentase kehadiran
 - c. Taat jam kerja
 - d. Jam kerja dengan efektif dan efisien
 - e. Sikap dan pribadi baik dengan keteladanan
3. Motivasi Kerja (X_3)
Motivasi adalah merupakan seperangkat faktor dorongan yang menguatkan, menggerakkan dan memelihara perilaku atau usaha (Silalahi,2013:354).
Motivasi (X_3) diukur melalui (Suwati,2013:52-53) :
 - a. Penghargaan dari perusahaan
 - b. Perhatian dari pimpinan
 - c. Gaji yang cukup
 - d. Partisipasi bawahan terhadap kemajuan perusahaan

Variabel dependen dalam terdiri dari :

4. Kinerja Karyawan (Y)
Kinerja karyawan adalah kinerja adalah tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas (Silalahi,2013:408).
Kinerja Karyawan (Y), diukur melalui (Riyadi,2011:43 dan Sukmawati,2008: 182):
 - a. Ketelitian dan kerapian bekerja
 - b. Kecepatan penyelesaian pekerjaan
 - c. Pemeliharaan alat kerja kantor
 - d. Ketepatan kerja
 - e. Ketrampilan kerja

Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Indomaret 24 jam di Semarang Barat yang berjumlah 370 karyawan.

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan Indomaret 24 jam di Semarang Barat sebanyak 79 karyawan.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pihak pertama (Umar,2013:42)

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut (Umar,2013:49).

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah **Regresi Berganda**

Regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2009:86).

Rumus (Ghozali,2009:89)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan

Y	:	Kinerja Karyawan
b ₀	:	Konstanta
b ₁ , b ₂ , dan b ₃	:	Koefisien Regresi
X ₁	:	Lingkungan Kerja
X ₂	:	Disiplin
X ₃	:	Motivasi
e	:	error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi

Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,355	,703		,505	,615
	Lingkungan Kerja	,222	,083	,288	2,691	,009
	Disiplin	,410	,114	,389	3,605	,001
	Motivasi	,380	,121	,297	3,146	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Berdasarkan hasil regresi yang didapat maka dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,355 + 0,222 X_1 + 0,410 X_2 + 0,380 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas mempunyai arti sebagai berikut :

1. Konstanta (α) = 0,355, artinya apabila lingkungan kerja, disiplin dan motivasi bernilai nol maka kinerja karyawan bernilai positif sebesar 0,355.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja (b_1) = 0,222, nilai positif yang didapat menunjukkan apabila kondisi lingkungan kerja lebih baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi disiplin (b_2) = 0,410, nilai positif yang didapat menunjukkan apabila ada peningkatan disiplin, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi motivasi (b_3) = 0,380, nilai positif yang didapat menunjukkan apabila ada peningkatan motivasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,943 ^a	,890	,886	1,262

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

Sumber : Pengolahan Data Primer, (2015)

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada *Adjusted R Square* sebesar 0,886. Hasil ini mengandung pengertian lingkungan kerja, disiplin dan motivasi mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 88,6% ($0,886 \times 100\%$), sementara sebesar 11,4% ($100\% - 88,6\%$), kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lain di luar lingkungan kerja, disiplin dan motivasi

Uji – F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	967,671	3	322,557	202,409	,000 ^a
	Residual	119,519	75	1,594		
	Total	1087,190	78			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data Primer, (2015)

Hasil uji – F sebesar 202,409 dengan sig. 0,000. Nilai sig. uji – F yang lebih kecil ($<$) dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan

Uji – t

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,505	,615
	Lingkungan Kerja	2,691	,009
	Disiplin	3,605	,001
	Motivasi	3,146	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji – t dapat dilakukan analisa sebagai berikut :

1. Nilai uji – t lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,691 dengan sig. 0,009. Nilai sig. lebih kecil ($<$) dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan diterimanya hipotesis

- yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai uji – t disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar 3,605 dengan sig. 0,001. Nilai sig. lebih kecil ($<$) dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 3. Nilai uji – t motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 3,146 dengan sig. 0,002. Nilai sig lebih kecil ($<$) dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret di Semarang, dengan didapat hasil uji – t sebesar 2,691 dan sig. $0,009 < \alpha = 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya lingkungan kerja yang lebih baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2012:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan-kegiatan manajerial.

Kondisi lingkungan kerja di Indomaret di Semarang dapat dilihat dari cahaya dari lampu ruangan maupun dari luar ruangan dapat menyinari tempat kerja (3,52). Dengan cahaya yang maksimal karena memiliki daya besar maka akan membantu para karyawan didalam menjalankan tugas seperti ketika mencatat dan menata produk akan terlihat lebih jelas. Suasana di ruangan kerja nyaman (3,49). Rasa nyaman didapat karena ruangan yang bersih dan berpendingin udara dan semua peralatan kerja tertata dengan baik. Di ruang kerja terdapat ventilasi udara yang cukup (3,30), yaitu karena ruang kerja didesain tertutup rapat maka ventilasi udara terbatas sehingga masih menimbulkan rasa gerah, apalagi jika pendingin udara tidak bekerja secara maksimal.

Ruang kerja ditata dengan rapi dan teratur (3,59). Setiap peralatan kerja dan dokumen yang dibutuhkan dalam bekerja diletakkan di tempat masing – masing sehingga selain terlihat lebih tertata juga akan lebih memudahkan karyawan untuk mengambilnya untuk menjalankan tugas. Hubungan atasan dengan bawahan berjalan harmonis hanya cukup (3,35), yang artinya hubungan diantara para atasan dan bawahan didalam menjalankan tugas cukup baik, meskipun diantara bawahan dan atasan ada yang memiliki hubungan kurang dekat atau kurang erat. Sesama rekan kerja terjalin rasa saling menghormati (3,43), yaitu para karyawan ketika menjalin interaksi selalu menunjukkan sikap yang baik dan menggunakan bahasa yang baik dan menghargai lawan bicara.

Kondisi lingkungan kerja di Indomaret di Semarang dalam kondisi baik dengan dukungan lingkungan yang memadai seperti pencahayaan, suasana kerja yang nyaman, penataan ruang yang rapi, dan adanya hubungan yang saling hormat diantara rekan kerja sehingga selain menciptakan kondisi yang kondusif untuk bekerja juga akan lebih memperlancar dalam pelaksanaan tugas. Sementara disini lain perlu memperbanyak ventilasi agar karyawan merasa nyaman didalam ruangan

dan meningkatkan hubungan atasan dengan bawahan agar berjalan lebih harmonis, yaitu melakukan berbagai kegiatan yang dapat mendekatkan atasan dan bawahan seperti kegiatan olahraga atau rekreasi yang bersama. Dengan kondisi ruangan yang lebih nyaman akan membuat karyawan bisa lebih berkonsentrasi pada pekerjaan yang dijalani dan dengan hubungan yang lebih harmonis dengan atasan akan lebih memperlancar kerjasama didalam bekerja. Hal ini yang akan dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Hidayat dan Taufiq (2012), Suddin dan Sudarman (2010), yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret di Semarang, dengan didapat hasil uji – t sebesar 3,605 dan sig. $0,001 < \alpha = 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya kedisiplinan yang lebih baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno,2012:87). Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggungjawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya (Rivai dan Sagala,2013: 825).

Kedisiplinan karyawan Indomaret di Semarang dapat dilihat dari karyawan yang hanya cukup tepat waktu ketika hadir di tempat kerja (3,16). Hal ini berarti karyawan belum konsisten, yaitu terkadang tepat waktu datang di tempat kerja, tetapi terkadang terlambat hadir. Karyawan juga hanya cukup mengutamakan presentase kehadiran saat kerja (3,29). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun para karyawan berusaha hadir setiap hari untuk bekerja tetapi tidak terlalu fokus pada jumlah kehadiran. Hal serupa juga mengenai berusaha menaati ketentuan jam kerja (3,24). Hal ini menunjukkan para karyawan berusaha menjalankan tugas sesuai jam kerja, tetapi terkadang kurang menaati ketentuan jam kerja seperti masih terlambat hadir, atau kembali dari istirahat melebihi waktu yang ditentukan.

Sementara itu karyawan menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien (3,43), yaitu selama berada di tempat bekerja maka mereka menjalankan tugas sesuai bidang masing – masing seperti mencatat barang, menata barang, dan melayani transaksi dari para konsumen. Karyawan juga mampu menunjukkan keteladanan yang baik dalam melaksanakan tugas (3,49), yaitu didalam menjalankan proses kerja sesuai peraturan yang ditetapkan sehingga mampu menghasilkan output kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Kedisiplinan yang lebih baik terlihat dari kemampuan menjalankan pekerjaan secara efektif dan efisien serta memiliki keteladanan pada saat melaksanakan proses kerja sehingga bisa menghasilkan output kerja yang lebih lebih baik. Sedangkan disisi lain masih lebih ditingkatkan dalam hal kedisiplinan untuk selalu hadir tepat waktu, dan lebih mengutamakan persentase kehadiran, serta harus lebih menaati jam kerja, agar nantinya dapat lebih memaksimalkan waktu kerja sehingga dapat mencapai kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Hidayat dan Taufiq (2012), Harlie (2012), Kencanawati (2013), Safitri (2013), yang membuktikan

bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi tidak mendukung penelitian Pudjiastuti dan Sriwidodo (2011), Setiawan (2013) yang membuktikan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret di Semarang, dengan didapat hasil uji – t sebesar 3,146 dan sig. $0,002 < \alpha = 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya peningkatan motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Silalahi (2013:354), motivasi merupakan seperangkat faktor dorongan yang menguatkan, menggerakkan dan memelihara perilaku atau usaha. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi ini sering disebut motivasi intrinsik. Tetapi, ada pula motivasi yang bersumber dari luar diri orang yang bersangkutan yang disebut sebagai motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal.

Motivasi karyawan Indomaret di Semarang dapat dilihat dari perusahaan memberikan penghargaan yang cukup kepada karyawan yang berprestasi (3,37). Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi tetapi besarnya nilai penghargaan yang diberikan belum sesuai keinginan karyawan. Pimpinan juga memberikan perhatian yang cukup kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja yang tinggi (3,35), yaitu para para pimpinan memberi perhatian dengan memberi ucapan selamat dan memberi dukungan di setiap pelaksanaan tugas yang diberikan, tetapi hal ini masih dianggap kurang oleh para para karyawan. Gaji yang diberikan perusahaan juga hanya cukup menurut para karyawan (3,24), yang berarti para karyawan mau menerima besarnya nilai gaji yang diberikan tetapi masih kurang sesuai dengan keinginan para karyawan. Karyawan memberikan partisipasi dalam setiap kegiatan perusahaan demi kemajuan perusahaan (3,56). Partisipasi yang diperlihatkan para karyawan dapat terlihat dari para karyawan yang menjalankan tugas sesuai dengan bidang kerja masing – masing, dimana apabila mereka menjalankan dengan baik dan menghasilkan output kerja sesuai harapan maka akan dapat mendukung pada kemajuan Indomaret.

Faktor yang dapat memotivasi karyawan adalah adanya partisipasi di setiap kegiatan perusahaan, dimana adanya kesempatan partisipasi yang lebih besar menunjukkan kepercayaan perusahaan kepada para karyawan didalam menjalankan tugas sehingga mereka akan bekerja dengan penuh sungguh-sungguh demi menghasilkan kualitas kerja yang baik. Sementara untuk faktor lain masih perlu ditingkatkan seperti perusahaan memberi penghargaan yang lebih besar kepada karyawan yang berprestasi dengan memberi reward, pimpinan juga lebih memberikan perhatian kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja yang tinggi, dengan memberi masukan kepada perusahaan agar mendapat prioritas didalam mendapatkan promosi jabatan. Selain itu nilai gaji masih perlu ditingkatkan. Faktor – faktor ini yang akan lebih meningkatkan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang juga akan lebih baik.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Hidayat dan Taufiq (2012), Suddin dan Sudarman (2010), Suwardi dan Utomo (2011), Harlie (2012), Kencanawati (2013), Setiawan (2013), yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

SARAN

1. Disiplin menjadi variabel utama yang mempengaruhi kinerja karyawan Indomaret di Semarang. Pada kedisiplinan para karyawan memberikan penilaian terendah mengenai selalu hadir tepat waktu. Agar karyawan bisa datang tepat waktu secara konsisten maka perlu menggunakan sistem absensi yang lebih baik seperti menggunakan sidik jari atau retina mata sehingga data kedatangan para karyawan bisa terekam atau tersimpan. Bagi karyawan yang sering terlihat terlambat hadir dapat ditindak mulai dari teguran sampai pemberian sanksi.
2. Motivasi menjadi variabel kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan Indomaret di Semarang. Pada motivasi para karyawan memberikan penilaian terendah terhadap gaji yang diberikan perusahaan mencukupi, sehingga masih perlu meningkatkan nilai gaji yang diberikan kepada para karyawan seperti dengan menambah tunjangan makan, transportasi, dan tunjangan keluarga bagi yang sudah berkeluarga. Dengan gaji yang lebih besar akan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.
3. Lingkungan kerja menjadi variabel terendah yang mempengaruhi kinerja karyawan Indomaret di Semarang. Pada lingkungan kerja para karyawan memberikan penilaian terendah terhadap di ruang kerja terdapat ventilasi udara yang cukup. Hal ini berarti di setiap gedung atau gerai Indomaret perlu ditambah ventilasi yaitu dibuat lubang angin dengan diberi sekat kaca sehingga selain akan lebih memperlancar sirkulasi udara juga sinar matahari dari luar akan membuat ruangan didalam ruangan menjadi lebih terang. Dengan ruang kerja yang lebih nyaman maka karyawan bisa lebih konsentrasi pada pekerjaan yang dijalani sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Harlie, M. 2012. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan”. **Jurnal Manajemen dan Akuntansi**. Volume 11. No. 2. Oktober 2010. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong Kalimantan. Kalimantan Selatan.
- Hidayat, Zainul dan Muchamad Taufiq. 2012. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang”. **Jurnal WIGA**. Vol. 2. No. 1. Maret 2012. Hal. 79 – 97. STIE Widya Gama. Lumajang.
- Kencanawati, Anak Agung Ayu Mirah. 2013. “Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar”. **Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan**. Vol. 9. No. 1. Maret 2013. Hal. 47 – 55. Politeknik Negeri Bali. Bali.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kesembilan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Pudjiastuti, Enni dan Untung Sriwidodo. 2011. “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan”. **Jurnal Sumber Daya Manusia**. Vol. 5. No. 2. Desember 2011. Hal. 120 – 131. Universitas Slamet Riyadi Surakarta (UNS). Surakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik**. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Riyadi, Slamet. 2011. “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur”. **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan**. Vol. 13. No. 1. Maret 2011. Hal. 40 – 45. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Surabaya.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. **Manajemen**. Alih Bahasa : Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Erlangga. Jakarta.
- Safitri, Erma. 2013. “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. **Jurnal Ilmiah Manajemen**. Vol. 1. No. 4. Juli 2013. Hal. 1044 - 1054. Universitas Negeri Surabaya. Surabaya.
- Setiawan, Agung. 2013. ”Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang”. **Jurnal Ilmu Manajemen**. Vol. 1. No. 4. Juli 2013. Hal. 1245 – 1253. Universitas Negeri Surabaya. Surabaya.
- Siagian, Sondang. 2009. **Kita Meningkatkan Produktivitas Kerja**. Cetakan Kedua. Rineka Cipta. Jakarta.

- Silalahi, Ulber. 2013. **Asas-Asas Manajemen**. Cetakan Kedua. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Suddin, Alwi dan Sudarman. (2010). “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta”. **Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia**. Vol. 4. No. 1. Juni 2010. Hal. 1 – 8. Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Surakarta.
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan Keenambelas. CV Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. **Teori, Kuesioner, Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia**. Center for Academic Publishing Service (CAPS). Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwardi dan Joko Utomo. 2011. ”Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)”. **Analisis Manajemen**. Vol. 5. No.1. Juli 2011. Hal. 75 – 86. Universitas Muria Kudus. Kudus
- Suwati, Yuli. 2013. ”Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda”. **Journal Ilmu Administrasi Bisnis**. Vol. 1. No. 1. Hal. 41 – 55. Universitas Mulawarman. Samarinda
- Umar, Husein. 2013. **Metode Penelitian : Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**. Edisi Kedua. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan. 2009. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi, dan Penelitian**. Salemba Empat. Jakarta.